

2024

易華電子股份有限公司
2024 Sustainability Report
永續報告書



SUSTAINABILITY REPORT JMC ELECTRONICS CO., LTD.

CONTENTS

目錄

關於本報告書	2	Chapter		Chapter	
經營者的話	4	02 幸福職場 共融共榮	27	04 品質承諾，合作創新	54
2024年永續亮點	5	2.1 人才招聘與管理	28	4.1 永續供應鏈	55
永續價值鏈	6	2.2 人權與職業安全	30	4.2 產品創新、研發與專利	57
永續發展策略與短中長期目標	7	2.3 友善職場與福利	36	4.3 客戶服務及資訊安全	60
利害關係人溝通與重大主題	10	2.4 人才培育與發展	39	Chapter	
關於易華電子	14	2.5 公益參與及社會回饋	40	05 附錄	64
Chapter		Chapter		5.1 GRI準則索引	65
01 誠信經營 穩健遵法	18	03 低碳轉型 資源永續	41	5.2 SASB永續會計準則委員會編製標準-半導體業	66
1.1 公司治理	19	3.1 氣候變遷因應	42	5.3 氣候相關資訊揭露索引表	67
1.2 營運績效	22	3.2 能源及溫室氣體管理	46		
1.3 誠信經營與法規遵循	24	3.3 水資源管理	48		
1.4 風險管理與內控稽核	24	3.4 廢棄物管理與循環經濟	50		
		3.5 生物多樣性承諾	52		

關於本報告書

經營者的話

2024年永續亮點

永續價值鏈

永續發展策略與短中長期目標

利害關係人溝通與重大主題

關於易華電子





關於本報告書

易華電子股份有限公司(以下簡稱「易華電子」、「本公司」或「我們」)自2024年起每年發行一次永續報告書，本報告書為第二本永續報告書。報告內容參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之最新版「2021年GRI永續性報導準則」，並依循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製。本公司將報告書公開於公司官網，展現經濟、環境及人群(包含其人權)領域的具體績效與成果，落實永續經營及發展的承諾。



報告範疇

本報告書以易華電子在台灣營運活動為報導範疇，資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日(以下簡稱「報告期間」)。報告期間內，經濟、環境及人群(含人權)相關數據均涵蓋本公司財務報表內的所有實體。為確保資訊揭露的完整性，部分內容涵蓋2024年1月1日以前的資訊；此外，本報告書中部分資訊因定義修正，以致資訊重編情形，相關細節將於報告書內適當章節中說明。

上次報告書發行時間：2024年8月。

本次報告書發行時間：2025年8月。



依循規範

本報告書依循英國AccountAbility組織利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)進行利害關係人之鑑別程序，以當責性原則為基礎制定之AA1000 v3標準執行相關資訊編製程序，且依全球報告倡議組織(The Global Reporting Initiative, GRI)發布之GRI Standards 2021之參照揭露標準，進行重大永續議題之管理程序。

考量永續資訊揭露之趨勢，衡量投資人之期望，將永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)作為本報告書之核心揭露資訊，以SASB科技與通訊產業(Technology & Communications)中半導體(Semiconductors)行業作為本報告書的行業分類標準。此外，參酌相關永續趨勢與評比，補充部分議題進行揭露。



管理流程

為完成本報告書編制工作，本報告書所揭露之數據或資料係各部門主管審核內容之正確性與完整性，由本公司永續發展委員會下設各小組負責資料彙整，經總經理室執行統合，再提交永續發展委員會進行初審，最後呈報董事會審閱通過後，完成內部審查之程序。

本報告書所揭露之財務數據係引用勤業眾信聯合會計師事務所(Deloitte & Touche)簽證之年度財務報告，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用IFRSs為基礎所揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。



聯絡方式

為持續與利害關係人溝通，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議，聯絡資訊如下：

- 地址：811高雄市楠梓區新開發路8號
- 郵件信箱：carol.yang@jmct.com.tw
- 公司網址：<http://www.jmct.com.tw>



經營者的話

2024年對易華電子而言，是技術創新與永續發展雙軌並進的重要一年。全球半導體與顯示面板市場需求持續攀升，我們憑藉深厚的技術基礎與不懈的創新精神，在捲帶式高階覆晶薄膜IC基板領域持續突破，為產業注入新動能，奠定穩固的市場競爭力。

我們深知企業永續經營的重要性，因此2024年11月董事會正式通過設立永續發展委員會，進一步鞏固公司在ESG永續發展的承諾。我們藉由各種作為包含編撰永續報告書等，積極回應利害關係人所關心的重大議題，涵蓋能源及溫室氣體管理、職業健康與人權、友善職場與薪資福利、人才培育與發展、營運績效、客戶服務及資訊安全等六大核心議題，並積極推動減碳節能、資源再利用及綠色供應鏈管理，致力於達成國際永續標準，履行企業公民責任。

我們秉持透明與誠信原則，落實內外部監管機制，兼顧股東、員工與合作夥伴的權益，持續強化經營體質，確保公司穩健成長與長期價值提升。2024年在歐洲盃與奧運等國際賽事的帶動下，COF面板零組件需求強勁，2024年營收較2023年成長11%。這份成就來自全體員工的努力與市場對易華電子的高度肯定。

技術創新方面，我們已成功完成2-Metal製程技術的布局，並將軟性IC基板應用拓展至Micro LED，充分展現高階IC封裝領域的研發實力。未來，我們將專注於1-Metal與2-Metal技術的深化與多元應用，持續拓展至Mini/Micro LED及其他先進IC載板，並提升產能以滿足市場對高性能產品日益增長的需求。

展望未來，我們將持續深化ESG行動，投入減碳技術、提升能源使用效率，建構完善的人權與職業安全保障，並積極推動人才培育，營造具競爭力且友善的職場環境。易華電子將不斷精進資訊安全與客戶服務，攜手全球合作夥伴，共同迎接永續挑戰，為社會與環境創造長遠價值，邁向更高的高峰。

董事長 萬文財



2024年永續亮點



經濟



營收較2023年成長**11%**，展現穩健經營與市場競爭力。



全年無重大違法違規事件，確保營運合規並維護企業信譽。



成立隸屬於董事會的永續發展委員會，加強ESG策略規劃與推動。



人群 (含人權)



全年職業安全教育訓練時數達**3,310**小時，確保工作環境安全；通識教育訓練時數達**8,867**小時，提升員工綜合素養與專業發展。



員工考核涵蓋率高達**99%**，晉升與轉調員工數**50**人，展現企業對人才培育與內部流動性的重視。



環境



取水密集度達**0.27**(百萬公升/百萬元)，較去年下降，顯示水資源使用效率提升。



廢棄物回收率達**79.07%**，其中印刷網版包材回收率達**100%**，有效減少廢棄物產生並促進資源循環利用。



產品



成功開發出應用於**Micro LED**的雙面法製程(**2-Metal**)軟性**IC**載板，並順利導入量產。



累積專利權創新高**63**件，展現持續技術研發與創新能力。



全年資安通報事件**0**件，確保資訊安全與客戶數據保護。

永續價值鏈

易華電子專注於捲帶式高階覆晶薄膜IC基板(Reel-to-Reel Chip Film，以下簡稱“Tape-COF”或“COF”)的研發與生產，產品可應用於高階顯示驅動IC(DDI)、AMOLED 電視、高階智慧型手機、穿戴裝置、記憶體、邏輯 IC、LED 載板等領域。易華電子作為全球少數同時擁有減成法(Subtractive)、半加成法(Semi-additive)與雙面法(2-metal)的COF製造商，擁有相當高的技術彈性。

為確保產業鏈的競爭力與永續發展，本公司在上游材料供應、中游製造與封裝、下游終端應用等各環節導入綠色製造、循環經濟與減碳策略，

致力於打造IC產業鏈的永續價值，將創新技術與環境責任結合，實現經濟效益與永續發展的平衡共存。

本公司積極推動綠色供應鏈管理，與上游原材料供應商合作開發低碳、高效能的基材，並與下游封測合作夥伴共同探索封裝與測試過程中的減碳解決方案，以及與下游客戶的緊密合作，對中心距(Pitch)、間距(Spacing)微細化開發，滿足客戶需求之際，積極開發提高產品效能，降低能源與資源消耗的製程技術，並通過精準製造減少生產過程中的廢料產生。我們更引入循環經濟理念，朝向永續的基板回收與再利用系統發展，延長產品壽命並減少對自然資源的依賴，持續推動IC中游產業鏈向高效率、低環境負荷的方向發展，為整個產業生態系統注入永續價值。

永續發展策略與短中長期目標

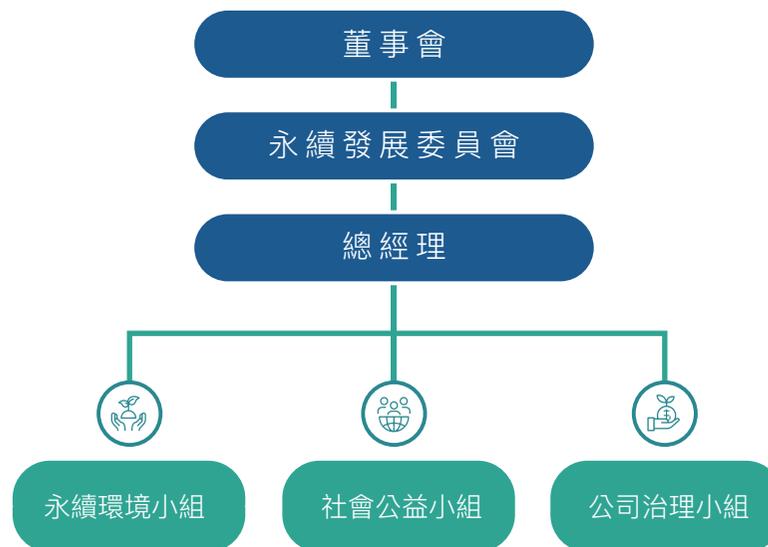
永續發展組織與策略

易華電子為實踐永續發展的願景與目標，於2024年11月經董事會決議成立永續發展委員會。該委員會由3至5名成員組成，並要求半數以上須為獨立董事。目前委員會成員包括召集人及兩位獨立董事，每年至少召開一次會議。永續發展委員會主要權責包含：

- (1)制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等；
- (2)檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；
- (3)督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；
- (4)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。

為落實永續經營政策之執行，永續發展委員會透過總經理室統合跨部門執行永續業務，並設立「永續環境」、「社會公益」、「公司治理」等三個執行小組，進行本公司年度永續發展目標與具體工作。

永續發展組織架構圖



小組名稱	負責單位	工作內容
 永續環境小組	環境管理委員會	負責制訂環境管理相關制度或作業辦法、評估永續轉型及氣候變遷因應機制、提升資源使用效率，以達成環境永續目標。
 社會公益小組	行政處	負責制訂人權管理政策與程序、建立組織內所有成員、外部利害關係人及產業鏈中重要成員之溝通機制。
 公司治理小組	財會部	負責強化公司治理機制，確保企業運作符合法規與最佳實務，諸如：提升董事會職能、強化資訊透明度、健全內部控制與風險管理等。



永續價值鏈

上游設計及原料

原物料供應商
IC設計廠商



中游製造

晶圓製造、半導體代工



下游封測

封裝測試廠



終端應用與銷售



1

- 研發低碳、高效能的半導體材料，推動綠色供應鏈
- 提供關鍵原料，如矽晶圓、化學氣體、光刻材料等
- 攜手合作夥伴優化材料使用，減少碳足跡

2

- 應用精準製程技術，提升生產效率與良率
- 降低能源與資源消耗推動智能化與低碳製造
- 優化製造過程，減少廢料產生，落實循環經濟

3

- 探索先進封裝技術，提升晶片效能與耐用性
- 降低測試與封裝過程的碳排放，發展環保解決方案
- 提高產品可靠度，確保終端應用的穩定性

4

- 產品廣泛應用於智慧手機、電腦等領域
- 透過全球供應鏈布局，提供高效能晶片解決方案
- 促進科技創新，推動產業數位轉型

短中長期目標

永續發展策略	短期 (2025~2028)	中期 (2030)	長期 (2050)
<p>治理面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 提升董事會治理效能及強化多元。 強化資訊安全與隱私保護管理制度。 深化全面品質管理文化及永續供應鏈。 	<p>提升董事會治理效能及強化多元</p> <ol style="list-style-type: none"> 完成董事會績效外部評估。 <p>強化資訊安全與隱私保護管理制度</p> <ol style="list-style-type: none"> 年度0重大資安事件(或年度資料外洩或隱私事故數為0件)。 	<p>提升董事會治理效能及強化多元</p> <ol style="list-style-type: none"> 增加不同性別董事比例達全體董事1/3。 系統性管理風險與機會，積極應對氣候變遷影響。 <p>深化全面品質管理文化及永續供應鏈</p> <ol style="list-style-type: none"> 持續優化生產流程與產品品質。在五年內實現所有產品達到90%以上良率，增加營運績效。 	<p>提升董事會治理效能及強化多元</p> <ol style="list-style-type: none"> 將溫室氣體排放量或其他永續指標納入高階管理人員KRI定期考核。 <p>深化全面品質管理文化及永續供應鏈</p> <ol style="list-style-type: none"> 秉持ISO-9000認證之精神，嚴格控管產品品質，以強化企業生產體質。 禁止有損環境與社會的採購行為，優化供應鏈管理，增加綠色採購比重。
<p>社會面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 建立安全與健康的工作環境。 提升員工福祉與職涯發展。 推動多元共融與公平職場。 深化產學合作與人才培育。 與社會共創永續價值。 	<p>建立安全與健康的工作環境</p> <ol style="list-style-type: none"> 提升職業安全：每年舉辦至少1場安全培訓與演練，確保員工在安全、無歧視的環境中工作，降低職業傷害率。 <p>提升員工福祉與職涯發展</p> <ol style="list-style-type: none"> 員工健康與福利：引入心理健康支持計劃，完善整體員工健康與福利體系。 薪資與人才保留：依市場競爭力調整薪資，優化薪酬與獎勵機制，吸引並留住優秀人才。 新進員工培訓：建立完整的入職訓練機制，幫助員工快速適應企業文化與工作，提高適應力與效率。 學習與發展：每年舉辦至少1場內部學習課程，提供技術與技能培訓，鼓勵持續學習。 <p>深化產學合作與人才培育</p> <ol style="list-style-type: none"> 公平與多元招聘：確保招聘與薪資不受性別、種族、年齡影響，優化招聘流程，提升多元人才比例，並優先錄用當地人才促進在地就業。 職場公平與舉報機制：每年舉辦1場人權培訓，強化反霸凌、反歧視與反騷擾意識，並設立匿名舉報管道，確保公平對待與支援機制。 <p>與社會共創永續價值</p> <ol style="list-style-type: none"> 環境責任：參與社區植樹、清理海洋或河川、電子廢棄物回收等計畫，推動節能減碳，提高環境責任。 	<p>建立安全與健康的工作環境</p> <ol style="list-style-type: none"> 取得國際認證：獲得健康與安全相關國際標準，提高全球競爭力。 推動零事故文化：強化員工安全意識，透過獎勵機制與員工參與，降低事故發生率。 <p>提升員工福祉與職涯發展</p> <ol style="list-style-type: none"> 員工發展與晉升：優化內部人才流動，提供輪調與跨部門學習機會，培養跨領域人才。 提升員工參與：舉辦員工關懷活動，建立意見反饋機制，提升企業文化與歸屬感。 職涯發展支持：針對不同背景員工提供專業技能培訓與職涯發展機會。 <p>推動多元共融與公平職場</p> <ol style="list-style-type: none"> 多元與包容：鼓勵女性與少數族群進入管理層，提升技術與管理職多元化。 文化融合：舉辦國際節日慶祝與跨文化交流，促進對不同背景的理解與尊重。 <p>推動多元共融與公平職場</p> <ol style="list-style-type: none"> 深化產學合作：與大學、技職學校合作，提供實習與人才培育機會。 	<p>建立安全與健康的工作環境</p> <ol style="list-style-type: none"> 推動零工傷文化：透過企業文化導入，達成零工傷與零職業病，確保員工長期健康與安全。 提升自動化與安全性：推動生產自動化，減少高風險作業，降低人為錯誤與職災風險。 <p>推動多元共融與公平職場</p> <ol style="list-style-type: none"> 公平與包容：將公平與包容融入企業文化與決策，確保多元與平等價值的落實。 <p>深化產學合作與人才培育</p> <ol style="list-style-type: none"> 人才發展與產學合作：與頂尖大學與研究機構合作，培養高階技術與管理人才，提升企業競爭力。 <p>與社會共創永續價值</p> <ol style="list-style-type: none"> 打造永續社區：與政府、學術界及非營利組織合作，推動環境、社會與經濟並進的永續發展。

永續發展策略	短期 (2025~2028)	中期 (2030)	長期 (2050)
<p>環境面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化能源管理制度，達成年度節電1% 2. 提升水資源再利用效率，全年用水量下降2% 3. 降低物資耗損，實踐節用文化 4. 推動循環經濟轉型，建立資源再利用體系 5. 提高ESG數據透明度，提升企業形象 	<p>強化能源管理制度，達成年度節電1%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 設定機器設備待機或閒置時的自動關閉規則，減少不必要的電力消耗。 2. 調整設備運行模式，如在離峰時段啟動高耗能設備，以降低整體電費。 3. 高耗能老舊設備，逐步汰換高效率節能設備。 4. 與員工溝通協商「節能行為」推動，如合理使用空調、照明等。 <p>提升水資源再利用效率，全年用水量下降2%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 純水再生水與冷凝水回收，考慮部分回收至冷卻水塔使用補充等用途，減少整體用水量。 2. 監測用水異常情況，及早發現並修復漏水點，降低浪費。 <p>降低物資耗損，實踐節用文化</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 內部文件推動無紙化辦公，改為電子簽核、數位管理。針對耗材(如手套、清潔用品等)建立領用記錄與節約標準， 2. 避免不必要浪費。 	<p>強化能源管理制度，達成年度節電1%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究國內外政府針對環保設備升級、節能減碳的補助計畫，爭取外部資金支持。 <p>推動循環經濟轉型，建立資源再利用體系</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 與上下游供應商討論減少包裝、改用環保材料、共享物流等措施，降低整體環境影響。 <p>建立「環保夥伴」合作機制：</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 找到供應鏈或產業內的夥伴，例如共同開發更環保的包裝方案，或與回收業者合作，變賣可回收廢棄物，創造收益。 <p>降低物資耗損，實踐節用文化</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 鼓勵員工提出創新環保方案，如改善生產流程、提升設備效能，並由管理層支持試點計畫。 2. 內部綠色創新挑戰賽：讓員工提出環保改善方案，例如如何降低水電費、減少污染物排放等，獲勝者可以獲得獎勵。 <p>提高ESG數據透明度，提升企業形象</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公開分享公司的減碳與節能成果，提高外部評價，未來更容易爭取補助或合作機會。 	<p>強化能源管理制度，達成年度節電1%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注市場上低投資、高回報的節能減排技術，如微生物污水處理優化、能源回收等。 <p>推動循環經濟轉型，建立資源再利用體系</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 盤點生產過程中的廢棄物是否可再利用或轉賣(如有機廢棄物可製成肥料、副產品回收再製等)。 2. 探索替代原物料，如改用再生材料或降低環境負擔的選項。 <p>提高ESG數據透明度，提升企業形象</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立ESG聯盟，與其他企業共享資源。 2. 加入相關行業組織，與其他企業合作進行環保專案，降低個別企業的財務負擔。 <p>與學術機構或新創公司合作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 尋找大學、研究機構進行產學合作，測試低成本節能技術，讓公司成為試點單位，不需自行投入大量研發資源。 4. 企業碳中和藍圖： 根據過去幾年累積的數據與實踐，規劃更具體的減碳路徑，即使公司沒有額外資金，也可以透過政策支持、企業合作、碳權交易等方式達成減碳目標。

利害關係人溝通與重大主題

易華電子與利害關係人之溝通情形

企業在追求永續發展的過程中，利害關係人扮演相當重要的角色，易華電子依循GRI準則之定義，及參考AA1000 SES(AA1000 Stakeholder Engagement Standard)利害關係人議合原則，鑑別出包含：股東/投資人/銀行、員工、客戶、供應商/合作夥伴、政府機關等五大類利害關係人。

易華電子透過多元溝通管道與透明資訊揭露，與利害關係人保持良好互動。依據回饋評估重要議題，將關注與期望納入考量，調整永續策略，共同推動永續發展藍圖。彙總2024年與各類重要利害關係人之溝通管道如下表：

利害關係人溝通管道與頻率

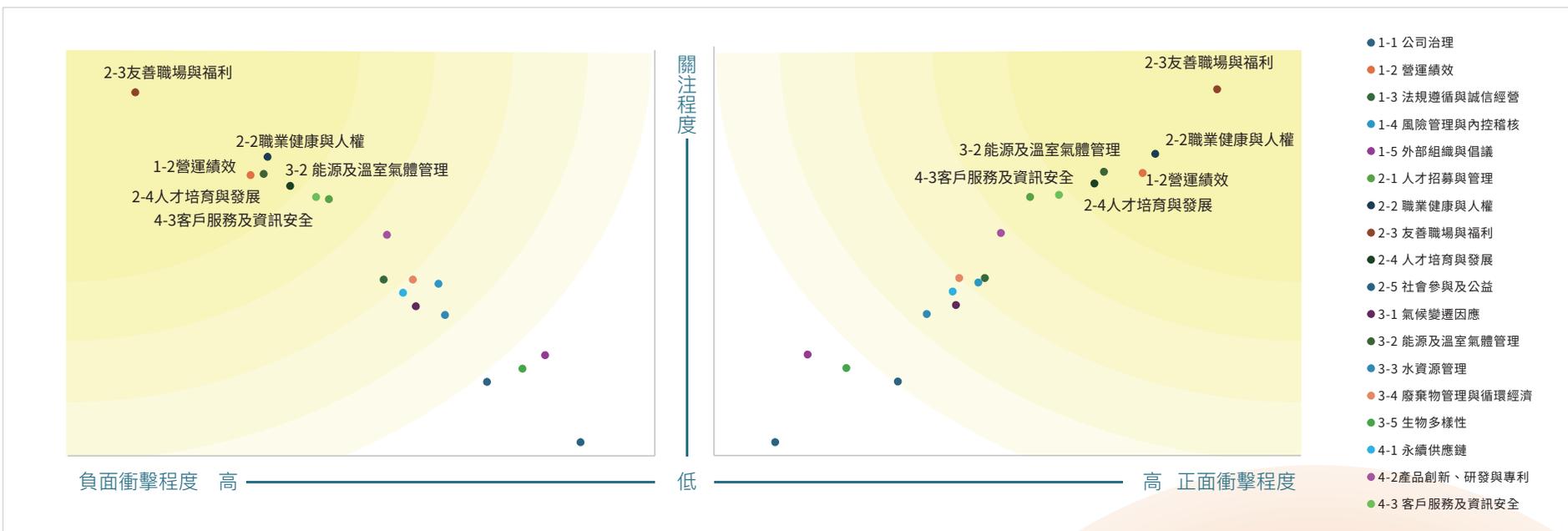
利害關係人	關注議題	溝通管道	頻率	2024年溝通成效
股東/投資人/銀行	1-2 營運績效 1-4 風險管理與內控稽核 3-1 氣候變遷因應 3-2 能源及溫室氣體管理	● 公開資訊觀測站 ● 公司網站 ● 年度股東常會 ● 法人說明會 ● 詢問發言人	即時/不定期 即時/不定期 每年一次 每年一次 即時	每月公告營收 召開1次股東常會 參加2次法說會 投資人來電詢問營運狀況(約半年2次)
員工	2-1 人才招聘與管理 2-2 人權與職業安全 2-3 友善職場與福利 2-4 人才培育與發展	● 福委會議 ● 勞資會議 ● 人事評議委員會 ● 員工意見信箱 / 申訴專線	至少每季一次 至少每季一次 至少每年兩次 即時	2024年召開4次 2024年召開4次 2024年召開2次 員工意見信箱 / 申訴專線申訴專線1次，協調同仁們解決歧見。
客戶	2-4 人才培育與發展 4-1 永續供應鏈 4-2 產品創新、研發與專利 4-3 客戶服務及資訊安全	● 顧客服務專責人員	即時/不定期	1.信件Mail (每日) 2.電話溝通 (頻繁、不定期) 3.拜訪 (每月定期) 4.通訊軟體Line & Wechat (隨時) 5.滿意度調查，每年一次，發放6份，得分平均4分以上(滿分5分)
供應商/合作夥伴	1-2 營運績效 3-2 能源及溫室氣體管理 4-1 永續供應鏈 4-3 客戶服務及資訊安全	● 電話/電子郵件	即時/不定期	視狀況不定期透過電子郵件聯繫
政府單位/主管機關	1-3 法規遵循與誠信經營 1-4 風險管理與內控稽核 2-5 社會參與及公益 3-2 能源及溫室氣體管理	● 公開資訊觀測站 ● 公文往來	即時/不定期	1.不定期查核最新法規資訊與趨勢，並檢視公司法規符合情形，進行討論與修改。本年度修改組織章程及辦法請參考【1.1公司治理】。 2.遵循法規要求及時完成申報及資訊公告，如廢棄物、重大訊息發布。

重大主題鑑別

易華電子參考GRI準則、AA1000當責性原則及同業實務，綜合考量包容性、重大性、回應性與衝擊性，確立永續主題列表。2024年重大主題鑑別改採問卷調查形式，溝通利害關係人之意見，並由關鍵部門主管加權評估各永續議題對公司的影響層面、衝擊程度與發生機率，相較2023年以內部訪談方式更具系統性。

依據前述結果進行各議題的矩陣圖繪製，最終產生6項重大主題，分別為：友善職場與福利、人權與職業安全、人才培育與發展、營運績效、能源及溫室氣體管理、客戶服務及資訊安全相較於2023年之重大議題，減少「水資源管理」、「廢棄物管理」、「職業安全衛生」等議題，新增「客戶服務及資訊安全議題」，以期有效率地反映出利害關係人關心的議題，積極落實本公司在ESG上的策略與承諾。

重大議題矩陣圖



重大議題鑑別流程



重大議題價值鏈涉入程度及管理方針

重大議題	對應指標GRI	影響範圍1	影響範圍2	管理方針	價值鏈衝擊對象					管理指標	2023年執行績效	2024年執行績效	2025年目標
					股東/投資人/銀行	員工	客戶	供應商/合作夥伴	政府機關				
友善職場與福利	GRI 405：員工多元化與平等機會	內部	中游	打造幸福、友善的職場環境，提供具競爭力的薪酬與多元福利，推動彈性工作制度與平等就業機會，以提升員工滿意度與留任率。		●				員工滿意度調查	NA	滿意度71%	滿意度75%
人權與職業安全	GRI 403：職業安全衛生 GRI 408：童工	內部+外部	上游/中游	建立完善的職業安全與人權管理制度，強化安全衛生管理與供應鏈人權審查，降低職業災害，提供安全、健康與優質的工作環境。		●		●	●	1. 定期舉辦勞資會議 2. 零重大工安事故	4場 零重大工安事故	4場 零重大工安事故	4場 零重大工安事故
人才培育與發展	GRI 404：訓練與教育	內部	中游	提供多元培訓計畫，涵蓋專業技能、領導力與內部晉升機制，並透過產學合作強化員工競爭力，支持職業成長與發展。		●				1. 人次平均教育訓練時數 2. 內部晉升人數	13.71 h 12人	14.58 h 48人	15 h 50人
營運績效	GRI 201：經濟績效	內部+外部	中游/下游	優化經營流程，強化風險控制與創新能力，確保長期穩定增長與財務回報，並提升企業競爭力與投資人信心。	●	●		●		年營收成長率	-16%	11%	維持獲利，達成公司設定目標
能源及溫室氣體管理	GRI 302：能源 GRI 305：排放	內部+外部	上游/中游/下游	強化能源管理與碳減排策略，推動再生能源應用、製程效能提升及節能計畫，以降低環境衝擊並提升綠色競爭力。	●		●	●	●	1. ISO14064-1盤查與查證 2. 改善能源效率	1. 類別1+2，已完成查證 2. 節能 664344.946 Kwh	1. 類別1+2+3，已完成查證 2. 節能819,233.74 Kwh	1. 類別1+2+3，已完成查證 2. 節能 >850000 Kwh
客戶服務及資訊安全	GRI 418：客戶隱私	外部	下游	建立完善的資訊安全與客戶關係管理體系，強化資安防護與數據合規機制，確保客戶隱私與服務品質，提升客戶信任度與滿意度。						客戶滿意度調查	NA	80%	80%以上

註：1. 該議題影響企業內外部價值鏈的程度 2. 該議題影響價值鏈上中下游各環節的程度

重大議題調整說明

	2024年重大議題	重大性	2023年重大議題	調整說明
G	營運績效	—	經濟績效	重大性議題名稱調整，內容維持不變。
S	友善職場與福利	—	薪資福利與人才留任	擴大涵蓋職場環境與員工福利，更全面反映企業對員工關懷的重視。
S	人權與職業安全	↑	職業安全衛生	涵蓋勞動權益、工作場所平等保障等人權議題，同時維持對職業安全的重視，強調本公司在營運中應兼顧安全與人權責任。
S	人才培育與發展	—	—	本議題涵蓋技能提升、職涯發展與教育培訓等面向，有助於提升員工素質與競爭力。
E	能源及溫室氣體管理	—	能源議題 溫室氣體管理	整合能源管理與溫室氣體管理，統一表述以提升報導清晰度。
P	客戶服務及資訊安全	—	—	參考同業永續議題，且依據利害關係人關注程度，新增本項議題。除了強調服務品質，並關注資訊安全等管理。
E	—	↓	廢棄物管理	經關鍵部門主管評估，此兩項議題現階段對公司經營衝擊影響較低，且本公司皆為符合相關法規要求，並具有一定成效。因此，暫不列入報告期間重大議題。
E	—	↓	水資源管理	



關於易華電子

公司簡介

	公司名稱	易華電子股份有限公司
	股票代號	6552
	成立日期	1973/10/6
	統一編號	76025826
	產業類型	半導體業
	主要業務	Tape-COF製造
	董事長	萬文財
	總經理	李宛霞
	資本額	830,000,000元
	公司地址	高雄市楠梓區新開發路8號

發展歷程

易華電子自1973年成立以來，歷經多次轉型與成長，奠定其在電子產業中的重要地位。公司前身為日商愛鋼株式會社於台灣設立的台灣愛鋼股份有限公司，早期專注於保溫板的開發與生產。1994年，日商愛鋼將持股轉讓予新加坡住友金屬礦山亞太公司，公司更名為台灣住礦電子股份有限公司，並轉型生產捲帶式覆晶薄膜封裝基板(Tape-COF)，逐步切入半導體產業鏈。

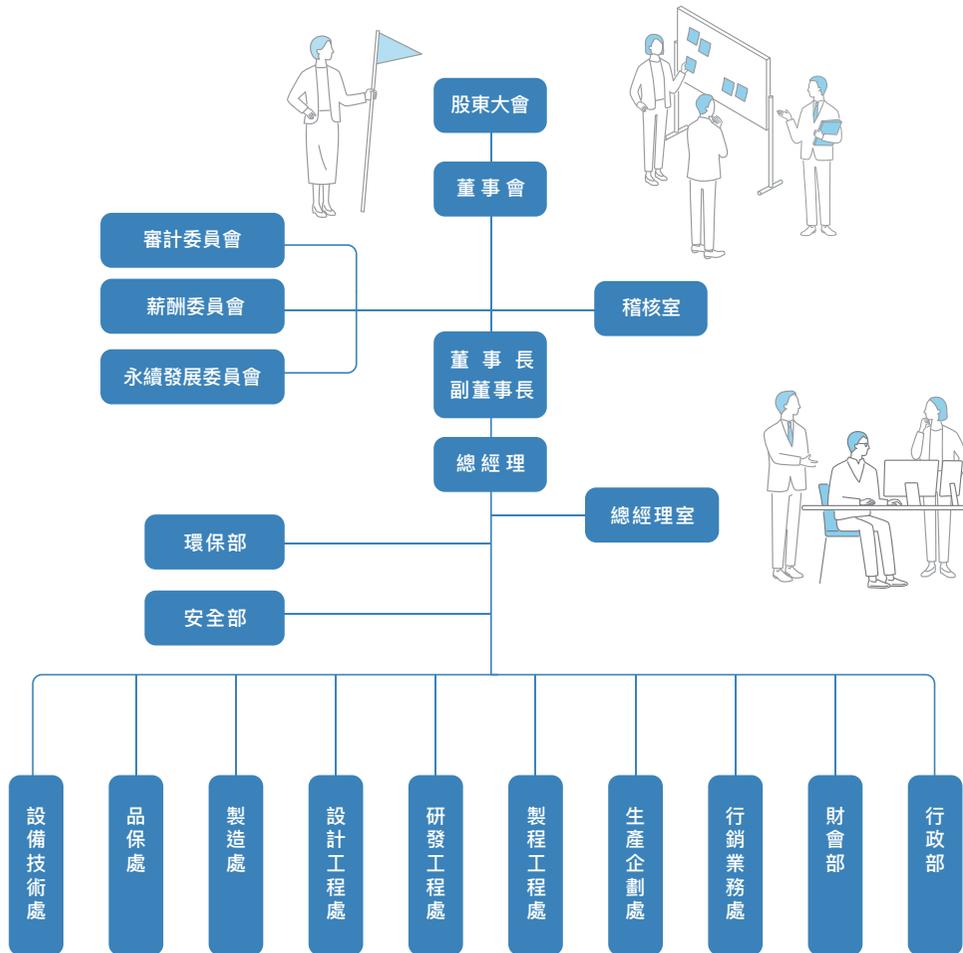
2013年，本公司進一步調整業務，將導線架部門分割至台灣住礦科技股份有限公司；同年，部分股權轉讓予新加坡住礦電子材料有限公司(SUMIKO TAPE MATERIALS SINGAPORE PTE. LTD.)。2014年長華電材股份有限公司完成收購，台灣住礦電子正式更名為「易華電子股份有限公司」，並納入長華電材體系。同年，南茂科技進行策略性投資，成為公司股東之一，進一步強化公司的資源整合與市場布局。



里程碑

<p>創立與早期發展 (1974-1984年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1974年公司成立，命名為「台灣愛鋼股份有限公司」，初期生產並外銷「斷熱冒口保溫板」及「斷熱冒口表面保溫板」。
<p>業務轉型 (1985-1994年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1994年日商愛鋼株式會社將股份轉讓予新加坡商住友金屬鈹山亞太公司(SMMAP)，並更名為「台灣住礦電子股份有限公司」，轉型為積體電路及電晶體用導線框架製造、加工與買賣業務，並於1995年正式展開生產與出口。
<p>技術突破與股權變革 (1995-2014年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2004年開發減成法(Subtractive/Etching)技術，於2005年建立第二工廠，成功量產。 2008年進一步導入半加成法(Semiadditive/Plating)技術，並於2011年 成為全球首家具量產能力的公司。 2013年SMMAP將70%股權轉讓予新加坡住礦電子材料有限公司 (STM) 2014年長華電材(股)公司 收購 STM 持股達 100%，並更名為 「易華電子股份有限公司」，同年亦引進 南茂科技(股)公司 進行策略性投資。
<p>上市與市場發展 (2015-2024年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2015年重新啟動減成法(Subtractive)製程生產線。 2017年股票於臺灣證券交易所上市交易。 2024年完成 2-Metal 製程建置，提升產品技術競爭力，以因應更高精度與性能要求的 COF基板應用。

組織架構



部門職掌

主要部門	主要職掌
總經理室	中長期經營計劃擬案提報層峰決策。 經營高層交辦專案業務展開及執行。
製造處	依據生產計劃決定工作表，按產品類別安排生產線，追蹤生產進度，掌控生產品質提升工作效率。
品保處	制定品保系統及相關程序，查驗各階段品質，確保供應商進料品質及輔導品質之改良。
設備技術處	統籌生產機器設備維護及管理相關作業。
生產企劃處	依據業務提供的銷售計劃，規劃生產計劃。
研發工程處	新產品之開發研究。 核心技術之發展、規劃及導入生產製程。 研發人員研究開發能力的再提升。
設計工程處	現有產品的圖面開發研究。 新產品之開發治具研究。
製程工程處	現有產品之性能提升。 現有產品的新領域之運用。 產品製程之改善及品質提升。

主要部門	主要職掌
行政處	人事：負責公司人事規章制定與執行。 總務：負責公司總務處理之相關事宜。 資訊：負責公司資訊系統之建置與維護相關事宜。
行銷業務處	統籌公司年度營業計畫之擬訂及目標達成行銷策略之整合與執行。 產品之管理、收款異常之排除。 業務發展策略規劃與執行計劃訂定。 蒐集市場資訊及客戶開發。 市場產品競爭分析，並研擬因應策略，以確保利潤和市場佔有率。 客戶關係及客戶管理。
財會部	公司整體財務規劃，資金運用調度及風險管理。 公司財務制度及作業程序之規劃及擬訂。 各項會計、稅務、股務管理與作業，決策支援分析。 配合會計師查帳作業。
稽核室	營業活動、作業流程例行稽核及內部控制制度執行與改善，並提供管理階層相關分析與報告。
環保部	負責公司對於環保之相關事宜。
安全部	負責全廠之工安及工務等相關事宜。 負責公司職業安全衛生等相關事宜。

參與公協會組織

員工是易華電子最重要的資本，因此本公司參與中華民國加工出口事業勞資關係協進會，瞭解最新勞資議題、法規，進而化解潛在糾紛、促進勞資關係。目前公司參與產業公協會仍處於初步階段，主要與電機電子工業同業公會保持互動，加強與產業夥伴的對話。展望未來，易華電子將持續評估擴展參與公協會範圍的可能性，強化產業競爭力，共同推動永續發展。

國際倡議

易華電子遵循全球永續標準，依據GRI準則、SASB永續會計準則及氣候相關財務揭露(TCFD)框架揭露企業永續資訊。此外，本公司致力於實踐聯合國永續發展目標(SDGs)，推動多元化的環境與社會責任措施，相關SDGs成果請參考【年度亮點】。

針對氣候變遷，本公司響應全球淨零碳排倡議於2013年起，本公司取得ISO 14064-1溫室氣體盤查外部查證，並積極關注科學基礎減量目標(SBTi)，確保減碳策略與全球升溫限制1.5°C情境保持一致。請參考【3.2能源及溫室氣體管理】中減碳指標與目標之說明。

公司參考國際勞動人權標準，包括「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際倡議，承諾維護勞工權益，確保所有員工均享有公平對待與尊重。更多詳細內容，請參閱【2.2人權與職業安全】中人權承諾的說明。



Chapter

01

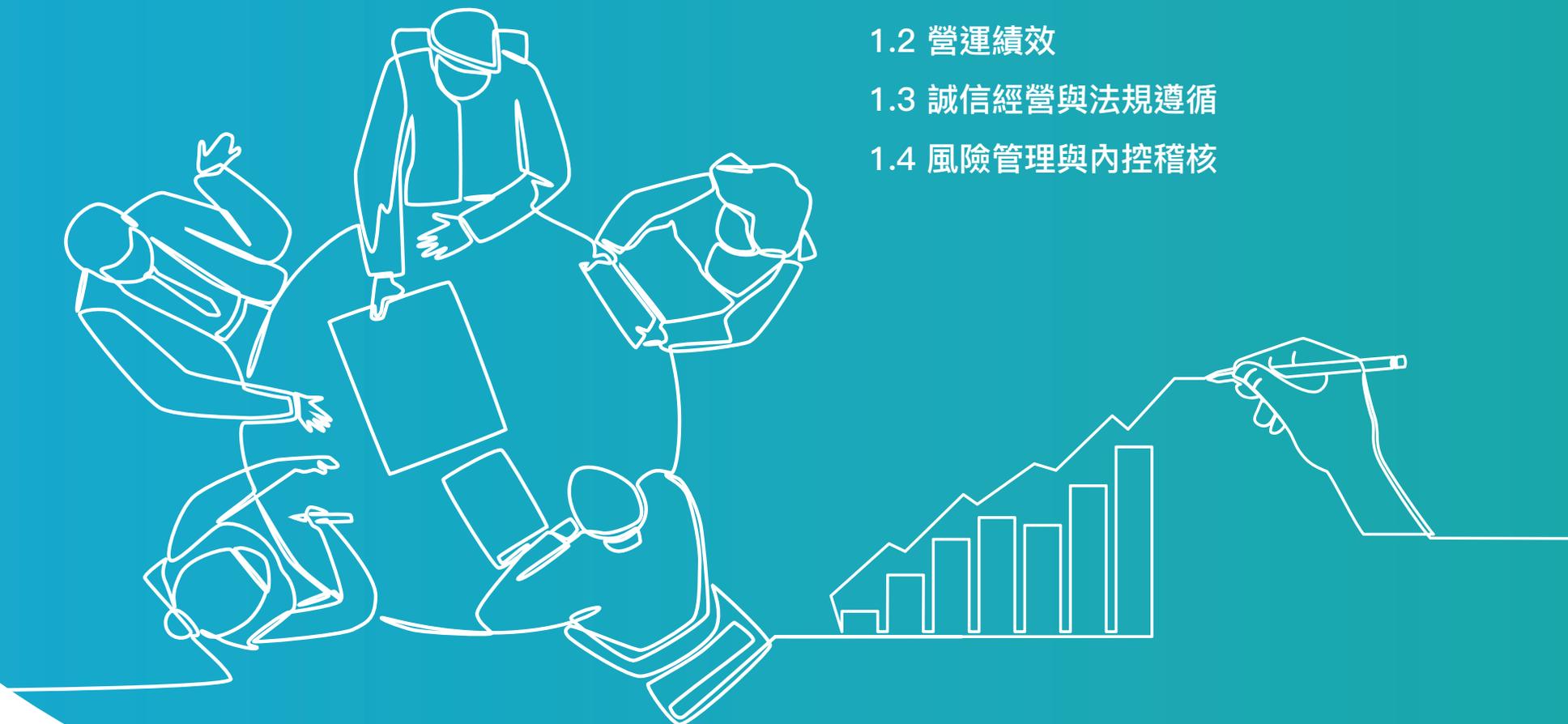
誠信經營 穩健遵法

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營與法規遵循

1.4 風險管理與內控稽核



01

誠信經營 穩健遵法



1.1 公司治理

易華電子參照台灣金融監督管理委員會（以下簡稱“金管會”）所推動的「公司治理3.0永續發展藍圖」，於2023年修訂本公司「公司治理實務守則」並於2024年陸續通過「董事會績效評估辦法」、「永續發展委員會組織規程」及「永續資訊之管理」，將公司治理逐步制度化，釐清組織間永續業務的權責，未來將持續檢視與評估公司治理的執行成效與適切性，以提升企業的永續發展與競爭力。

董事會多元化

為強化董事會治理能力、引入新觀點與多元化專業能力，本公司董事成員除涵蓋產業、會計、技術及管理領域之專業人士，具備執行職務所必須之知識、技能及素養外，2024年董事會改選時，新增一名女性董事，進一步落實性別多元共融的治理方針，以下為董事會成員與多元化相關資訊：

職稱	姓名	性別/年齡/國籍	主要學經歷	產業經驗								備註
				半導體產品	金屬與機械	電子科技	國際市場觀	風險管理	工業技術	會計	風險管理	
董事長	萬文財	男 61~70歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 勤益工業專科機械工程科 現為天正國際精密機械(股)公司董事長兼任總經理 	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	1.長華電材(股)公司代表人 2.連任
副董事長	洪全成	男 60歲以下 香港	<ul style="list-style-type: none"> 香港理工學院 現為本公司副董事長，兼任長華集團所屬公司董事 任職栢獅電子及臺灣住礦總經理 	✓		✓	✓			✓	✓	1.長華電材(股)公司代表人 2.連任
法人董事	潘兆儀	女 >50歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 淡江大學經濟系 致遠會計師事務所查帳組組長 華立企業(股)公司財務部管理師 	✓			✓		✓	✓	✓	1.元耀能源科技(股)公司代表人 2.新任 ¹
法人董事	黃國樑	男 >50歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 東吳大學物理系 南茂科技(股)公司資深副總經理 	✓		✓	✓			✓	✓	1.南茂科技(股)公司代表人 2.新任 ¹

董事會結構及運作

董事會作為本公司最高治理單位，其成員遴選依公司章程規定，採候選人提名制度。現任董事任期自2024年5月29日至2027年5月28日，為期三年，由7席具有豐富產業經驗的董事組成，包含4席董事及3席獨立董事，其中男性董事6位、女性董事1位。

董事會成員秉持自律與審慎原則行使職權，負責監督、任命及指導公司管理階層，並掌握整體營運狀況。除依法或依公司章程規定須經股東會決議之事項外，董事會亦依法決議履行相關職責，並制定企業社會責任與永續發展策略，以推動公司穩健經營與永續成長。

職稱	姓名	性別/年齡/國籍	主要學經歷	產業經驗								備註		
				半導體產品	與材料	金屬與機械	電子科技	國際市場觀	風險管理	工業技術	會計		風險管理	
獨立董事	楊順卿	男 70~80歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 文化大學物理系畢業 現為菱生精密工業(股)公司董事 曾任職矽品精密工業(股)公司協理及菱生精密工業(股)公司總經理。 	✓			✓	✓				✓	✓	連任 ²
獨立董事	蘇二郎	男 >50歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 輔仁大學法律系 上智商務法律事務所主持律師 勤業法律事務所律師 德勤商務法律事務所律師 	✓			✓	✓				✓	✓	新任 ¹
獨立董事	陳志宏	男 >50歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 國際商工電訊科 希忠(股)公司總經理 	✓				✓		✓	✓	✓		新任 ¹
副董事長	黃嘉能	男 61~70歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 中原大學機械系 在相關電子科技產業鏈之公司，亦有擔任董事職務 曾任職日月光電子、華泰電子及華立企業協理等多間跨國企業之主管 	✓			✓	✓						1.元耀能源科技(股)公司代表人 2.任期至2024年5月28日
法人董事	許原豐	男 60歲以下 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 國立中山大學電機工程所 現為南茂科技(股)公司台南營運製造中心執行副總經理 	✓				✓	✓					1.南茂科技(股)公司代表人 2.任期至2024年11月5日
獨立董事	柯永祥	男 61~70歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 淡江大學會計系 中華民國會計師高考及格 現為順益聯石會計師事務所會計師 									✓		任期至2024年5月28日
獨立董事	洪嘉諭	男 61~70歲 中華民國	<ul style="list-style-type: none"> 成功大學工業管理研究所 曾任職華泰電子(股)公司半導體部副總經理、矽品精密工業(股)公司資深副總經理等 	✓				✓	✓					任期至2024年5月28日

註：
 1.本表格新任為首次擔任易華電子董事職務。
 2.楊順卿獨立董事為連任第二屆。

董事會出席情況及績效評估

本公司「董事會議事規則」運作，董事會至少每季召開一次，以確保決策的即時性與有效性。2024年易華電子董事會共召開6次，所有董事皆全程參與，出席率達100%，展現董事會對公司營運的高度重視與承諾。

董事會出席情況



職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
董事長	長華電材(股)公司 代表人：萬文財	6	0	100
副董事長	長華電材(股)公司 代表人：洪全成	6	0	100
法人董事	元耀能源科技(股)公司 代表人：潘兆儀	3	0	100
法人董事	南茂科技(股)公司 代表人：黃國樑	1	0	100
獨立董事	楊順卿	6	0	100
獨立董事	蘇二郎	3	0	100
獨立董事	陳志宏	3	0	100

穩定且積極的出席是董事履行治理責任的基本要求，並為後續績效評估提供堅實基礎。易華電子訂定之「董事會績效評估辦法」要求董事會、董事會成員及功能性委員會每年至少進行一次內部評估，涵蓋公司營運參與、決策品質、選任與進修等各面向，確保董事會全面履行治理與永續責任。

2024年本公司董事會績效自評整體平均分數為4.91分/5分，個別董事成員自評平均分數為4.85分/5分，運作獲正面評價。此外，辦法新增規定，每三年須由外部專業機構或專家學者評估一次，並預計2025年進行首次外部評估。

董事會暨功能性委員會歷年內部績效評估

年度	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
2024	4.93 分 / 5 分	5 分 / 5 分	5 分 / 5 分	新設立
2023	4.91 分 / 5 分	5 分 / 5 分	5 分 / 5 分	NA
2022	4.93 分 / 5 分	5 分 / 5 分	5 分 / 5 分	NA

董事會進修

本公司董事會成員積極參與主管機關指定機構所舉辦的相關進修課程，以增強董事會的領導和決策能力，並善盡忠實執行業務和管理責任。2024年易華電子董事會成員進修時間達到法定標準，平均每位董事受訓時數為7.71小時，總進修時數為54小時。

職稱	姓名	日期	課程名稱	進修時數
董事長	萬文財	2024/04/11	公司治理暨企業永續經營研習班	3
		2024/04/17	公司治理論壇	3
副董事長	洪全成	2024/03/27	公司治理與證券法規	3
		2024/04/19	數位時代的經營策略	3
董事	潘兆儀	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2024/09/20	2024 年度防範內線交易宣導會	3
		2024/10/07	2024 台新淨零高峰論壇	3
董事	黃國樑	2024/11/08	2024 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		2024/12/18	矽光子定義網路：矽光子(SiPh)與共同封裝光學(CPO)的發展趨勢	3
獨立董事	楊順卿	2024/08/06	節能與永續發展—企業淨零之路	3
		2024/08/06	產品碳足跡盤查實務	3
獨立董事	蘇二郎	2024/03/11	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3
		2024/04/17	公司治理論壇	3
獨立董事	陳志宏	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2024/10/07	2024 台新淨零高峰論壇	3
		2024/11/08	2024 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3

功能性委員會

為有效發揮董事會的職能，健全其監督功能並強化管理機制，易華電子在董事會組織架構下，依職權及功能設立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」，並於2024年11月成立「永續發展委員會」。

審計委員會

本公司審計委員會由3席獨立董事組成，其中1席具備會計及財務專長；本委員會協助監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效評核、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、及公司存在或潛在風險之管控等事項，並將會中議決事項作成議事錄，提報董事會。2024年共召開5次會議，全體委員親自出席率達100%。

2024年審計委員會成員與出席情況

身分別	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	楊順卿	5	0	100	連任
獨立董事	蘇二郎	2	0	100	新任
獨立董事	陳志宏	2	0	100	新任
獨立董事	柯永祥	3	0	100	任期至 2024 年 5 月 28 日
獨立董事	洪嘉鎬	3	0	100	

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由3席獨立董事組成，以專業和客觀的角度，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，定期向董事會提出建議，以供其決策之參考。2024年共召開3次會議，全體委員親自出席率達100%。

薪酬委員會參酌公司整體營運績效、各董事在公司營運中的參與程度、永續價值貢獻以及同業薪酬水準等因素進行評估。根據「公司章程」的規定，得按不高於當年度獲利1%額度內，作為當年度董事之酬勞，同時將董事個別薪酬揭露於年報中並於股東常會報告。

此外，根據本公司「薪資管理辦法」，經理人(高階管理階層)薪酬除了固定薪資外，其離職金和退休金福利均依法令執行，變動薪資根據當年度經營情況與經理人績效達成概況，經薪酬委員會提案，並經董事會通過而定。

2024年薪酬委員會成員與出席情況

身分別	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	楊順卿	3	0	100	連任
獨立董事	蘇二郎	1	0	100	新任
獨立董事	陳志宏	1	0	100	新任
獨立董事	柯永祥	2	0	100	任期至 2024 年 5 月 28 日
獨立董事	洪嘉鎬	2	0	100	

永續發展委員會

本公司永續發展委員會負責規劃與推動永續發展策略，並監督環境、社會及公司治理相關議題。該委員會計劃每年至少召開1次會議，向董事會報告進展，並提出相應的政策與行動方案，以確保企業營運符合永續發展目標。由於委員會成立時間較短，因此在報告期間內尚未召開會議。

1.2 營運績效

營運概況

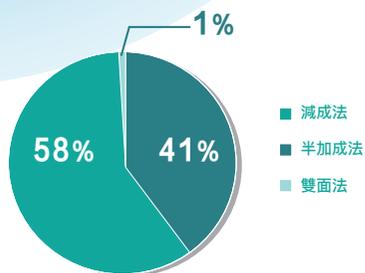
2024年本公司成功開發出應用於Micro LED的雙面法製程(2-Metal)軟性IC載板，並順利導入量產、穩定交貨，進一步實現易華電子成為同時具備減成(Sub)、半加成(Semi)及雙面(2-Metal)製程全方位技術Tape-COF及軟性IC Substrate的全球供應商。我們持續推動技術創新與產品開發，並積極擴大自有產能，以滿足市場和客戶對高品質及具成本效益產品的需求。本公司在配合客戶開發先進技術的能力、策略計劃有效推展與執行的決心，將有助於奠定本公司中長期營運績效的提升。

產品別銷售概況

單位：新臺幣千元

主要產品類別	2022 年		2023 年		2024 年	
	營業收入	營業比重	營業收入	營業比重	營業收入	營業比重
Tape - COF	2,072,993	98%	1,727,959	98%	1,929,263	98%
其他	39,844	2%	37,474	2%	30,270	2%
合計	2,112,837	100%	1,765,433	100%	1,959,533	100%

Tape-COF產品製程別



財務績效

隨著全球半導體市場回溫及公司新產品—雙面法(2-metal)COP的交貨，2024年易華電子直接經濟價值達20.40億元，相較2023年增長11%，顯示整體業務發展穩健；相較2022年COVID-19疫情對消費性電子產品的需求激增，仍具回升潛力。每股盈餘(EPS)方面，2024年達0.16元，高於2023年的0.09元，顯示公司獲利能力的顯著改善。隨著市場需求回溫及公司技術升級策略的推進，易華電子將持續強化產品競爭力，期望創造更優異的財務回報。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣千元

經濟價值類別	項目	2022年	2023年	2024年
產生之直接經濟價值	收入	2,164,955	1,826,396	2,044,481
	營運成本	1,891,927	1,726,407	1,628,621
分配之經濟價值	員工薪資和福利	92,475	74,221	369,814
	支付出資人的款項	182,141	56,790	37,708
	支付政府的款項	68,218	28,070	2,683
	社區投資	0	0	0
	分配合計	2,234,761	1,885,488	2,038,826
留存之經濟價值		-75,444	-41,120	832

註：2024年直接經濟價值數據由營業收入、利息收入與其他收入組成，2023年報導數據同步修正。

政府補助

2024年本公司受政府財務補助金額約4,671千元，其中包括「根留臺灣企業加速投資行動方案」補助，透過該計畫本公司獲得國發基金約3,215千元利息補貼。

取自政府之財務援助

單位：新臺幣千元

項目	2022年	2023年	2024年
稅收減免及抵減	0	0	0
投資補助	4,401	4,249	3,215
政策獎勵金	0	0	0
其他政府財務補貼	928	618	1,456
總計	5,329	4,867	4,671

註：2023年永續報告書部分數據誤植，於本報告書中一併修正。

稅務政策

本公司遵循國內稅務法令規定，正確計算稅賦並依法於期限內申報繳納稅款，致力於建立健全的稅務管理制度和稅務治理文化。易華電子每年審視公司的稅務政策，以有效管理稅務風險為目標，2024年度本公司通過「風險管理政策與程序」，用以落實公司在短期、中長期的財務、稅務風險鑑別與因應，建立企業永續發展基石及創造企業永續價值。

1.3 誠信經營與法規遵循

董事會陸續通過商業行為與道德相關規章，承諾秉持誠信從事所有商業活動及作為，並防範不誠信行為，並於工作規則中設立專章適用全體員工；由稽核室查核法規遵循情形，並配合更新內部相關規定。本公司2024年度無違反公司法、證券交易法、資訊披露，或國內外當地監理法規等被課以罰款或行政處分之情事。

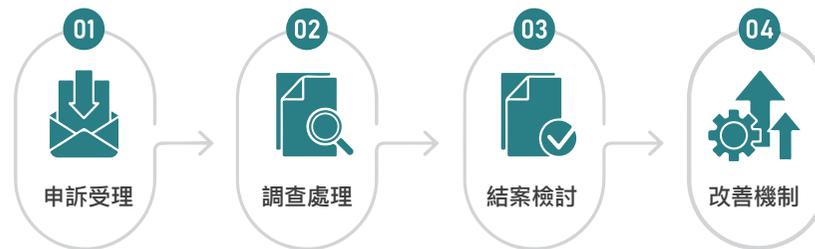
誠信經營相關規章

規章名稱	訂定 / 修訂日期
道德行為準則	2015/10/02
企業社會責任實務守則	2020/03/01
誠信經營守則	2022/06/09
誠信經營作業程序及行為指南	2022/06/09
內部重大資訊處理暨防範內線交易處理作業辦法	2022/11/10
公司治理實務守則	2023/05/11

檢舉機制

本公司設立利害關係人專區信箱 (stock.service@jmct.com.tw) 供利害關係人使用、提供意見徵詢與檢舉不當利益之溝通管道，並對檢舉人身份絕對保密。為確保執行之有效性，指派稽核單位主管為受理檢舉之專責人員，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告，以書面通知獨立董事。截至2024年底無發生檢舉之情事。

違反誠信法規檢舉機制



1.4 風險管理與內控稽核

為確保公司穩健營運，並因應經營策略及外部環境變化，以落實永續經營目標，易華電子於2024年訂定「風險管理政策與程序」，作為公司風險管理最高指導原則。該政策將定期檢視與修訂，並提報董事會審議通過，以確保風險管理機制能夠適應市場動態及產業趨勢。

風險管理組織架構及相關職責

				
審計委員會及董事會	總經理及總經理室	稽核室	風險管理小組	各單位
本公司由審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管；由最高決策單位董事會核定整體之風險管理政策與重大決策。	總經理負責統籌並監督整體風險管理之執行與協調運作；總經理室協助總經理完成上述工作，為風險管理秘書單位。	本公司稽核室直接隸屬於董事會，對本公司之風險管理進行稽核，以監控本公司風險管理之有效運作與執行，並適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在風險議題，確保其符合既定規定與控管程序。	本公司各風險管理單位主管共同組成，應充分瞭解所轄業務面臨之風險，於訂定各項作業管理規定時納入風險管理相關機制。	本公司各單位應明確辨識其所面臨之各項風險，並遵從規定執行必要之作業及風險管理工作，確保所涉風險控制於可承擔之範圍內。

風險鑑別與因應對策

本公司風險管理流程包含風險辨識、風險評估、風險回應、風險監控及風險管理資訊溝通與處理等要素，除透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對本公司產生的整體影響外，亦將各項風險影響程度與本公司短中長期營運目標相互連結，以掌握本公司對於風險影響的承受度。

風險評估流程



年度風險評估與監控

為確保風險管理流程有效運作，本公司透過各單位、風險管理小組及總經理(室)進行風險評估與監控，每年定期展開風險評估作業，全面盤點與分析當年度公司面臨的各類風險。風險評估結果將提報董事會及審計委員會(由三位獨立董事組成)，呈報內容包括風險因應對策、當年度執行情況與改善計畫，並於次年度持續追蹤執行情形。本公司設置稽核室負責追蹤風險管理執行成效，並進行風險管理稽核，確保公司風險管理制度落實並有效運作。

2024年度易華電子因應國際趨勢與產業變革，持續檢視並調整風險管理範疇，除既有的營運、財務風險與社會風險，新增氣候變遷風險及資訊安全風險，進一步提升公司在經濟、環境及人群(包含其人權)等方面的風險應變能力，確保企業具備長期競爭力與可持續發展能力。

風險識別與因應策略

面向	風險類型	風險辨識	風險因應對策
誠信經營 穩健遵法	營運風險	同業競爭	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 跨區佈局，深耕COF市場，展現公司產品優勢。 ◆ 深耕客戶關係，提升客戶的黏著度和信任度。
		獲利空間壓縮	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 著重於增加產品運用面，確保產品能夠滿足不同客戶的需求。 ◆ 加強產品可靠度的設計與驗證，以提高客戶的滿意度和信任度。
		客製化規格影響生產效益	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 聚焦主要客戶，專注開發主流產品的優勢，並致力於實施計畫性生產，以提高生產效率。 ◆ 加強與客戶聯繫，以確保生產及時和效率，並期望降低庫存所產生的風險。
	財務風險	利率影響	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期評估貨幣市場利率及金融資訊。 ◆ 視其資金成本及可能報酬風險，選擇最有利之資金運用方式。
		匯率影響	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 即時監控國際匯率變動資訊，積極應變匯率波動所產生之負面影響。 ◆ 定期評估外幣淨資產(負債)部位，適時換匯以降低匯率變動之風險。
		通貨膨脹影響	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 密切注意上游原物料市場價格波動。 ◆ 與供應商及客戶保持良好互動關係，以適當調整原物料庫存。
公司治理	法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 	
低碳轉型 資源永續	氣候變遷風險	水資源	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動製程用水減量，有效利用回收用水，提升系統處理效能。落實水資源回收再利用之政策。
	碳管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 執行節能方案，定期追蹤碳排放並檢討減量措施。 	
幸福職場 共融共榮	社會風險	人才招募	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依法引進外籍同仁補充人力缺口，確保公司正常產能。
品質承諾 合作創新	資訊安全風險	外部威脅	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化外部威脅防護及軌跡監控，提昇資安透明度以降低企業營運風險。 ◆ 定期對資安資產做安全評估，並視資安工具或技術之更新，隨時調整資通安全政策以確保資安管理系統的有效性。

內部控制

依據金管會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，易華電子於董事會下設置內部控制制度，由各業務單位依職掌執行，並參照COSO委員會所發佈之內部控制框架，從控制環境、風險評估、控制活動、資訊與溝通、監督（稽核）等五大構面著手，以建構健全的作業流程、落實內控機制，並有效提升風險管理效能。

稽核室依據年度稽核計畫，透過持續監控與內部審查，合理確保公司營運、財務、管理資訊的正確性、可靠性、及時性與透明度，並確保各項作業符合相關法規要求。此外，稽核室定期向董事會與審計委員會報告，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度能夠持續有效運作，進一步強化企業經營韌性。

2024年度董事會通過「永續資訊之管理」，規範永續資訊管理與稽核流程，確保永續資訊完整、正確地呈現在永續報告書中，展現公司在經濟、環境及人群（包含其人權）方面的努力與成效，進一步強化永續經營戰略。



稽核作業

易華電子每年依據風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，報董事會核准後執行，確保審查範圍涵蓋高風險領域與關鍵業務流程。稽核室按月依據稽核計畫檢查作業執行情形，提出稽核報告，並提交董事會及審計委員會核閱，每季列席董事會報告內部稽核執行情形。每年至少辦理一次內部控制自行檢查，覆核各單位執行狀況，並整合稽核室發現的內部控制缺失及異常事項，作為董事會與總經理出具內部控制聲明書之依據。

對於查核發現之內控制度缺失與異常事項，須追蹤改善情形，並至少按季報告，直至確認相關單位已採取適當措施並改善完成。視需要執行專案查核，涵蓋資安風險、供應鏈管理、社會責任等議題，確保公司風險管理與ESG目標緊密結合。依主管機關規範，於規定期限內完成內部稽核相關資訊揭露與網際網路資訊系統申報作業，確保符合法規要求與資訊透明度。

內部控制稽核作業流程



Chapter

02

幸福職場 共融共榮

2.1 人才招募與管理

2.2 人權與職業安全

2.3 友善職場與福利

2.4 人才培育與發展

2.5 公益參與及社會回饋



02 幸福職場 共融共榮



2.1 人才招募與管理

易華電子視員工為最重要的資產，致力於打造公平、尊重與多元包容的職場環境，確保每位員工都能發揮潛能，與公司共同成長。我們堅守就業機會平等的基本人權原則，僱用員工完全依據專業能力與適才適所，絕不因種族、思想、宗教、黨派、國籍、性別、婚姻狀況或身心障礙而有所差別待遇。我們的人才政策涵蓋招募任用、薪酬設計、績效管理與訓練發展，以提升員工工作效能，並強化公司整體成長動能。

易華電子嚴格遵守聯合國國際勞工組織(ILO)規範及勞動基準法確保不雇用童工，並杜絕任何形式的強迫或脅迫勞動，積極維護勞動人權。在人才招募策略上，優先聘用在地人才，積極推動與地方社會的共榮發展。我們相信：與員工共好，才能塑造企業的永續生命力，使員工在工作中獲得成就感，並透過團隊合作發揮更大的影響力。相關人權政策，請參考【2.2 人權與職業安全】人權承諾之介紹。

多元化人才招募管道

為吸引優秀人才加入，本公司建立多元化的招聘管道包括：1.人力銀行：透過各大求職平台發布職缺，提升企業與求職者的媒合效率。2.產學合作：與學術機構建立合作夥伴關係，為年輕人才提供實習及就業機會。3.內部員工推薦：鼓勵內部推薦優秀人才，提升團隊凝聚力。4.就業博覽會：積極參與各大專院校及地方政府勞工局舉辦的就業博覽會，擴大人才招募管道，與求職者建立直接聯繫。

2024年本公司參加了8場公部門徵才活動及6場校園徵才博覽會，諸如：國立高雄科技大學、國立屏東大學、國立屏東科技大學等。

除此之外，為促進地方就業機會，易華電子於2024年參加由高雄市勞工局與台積電慈善基金會攜手舉辦的「永續創薪、優職高雄」就業媒合與職業探索博覽會。此次活動聚焦於促進優質就業、推動在地人才發展，並結合產業趨勢，讓求職者能夠更貼近市場需求，提升職涯競爭力。



屏東大學校園徵才

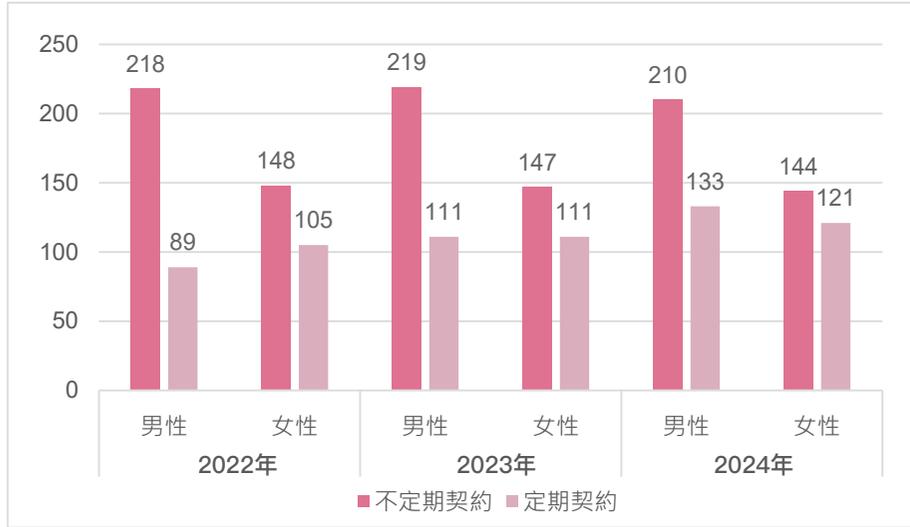
員工結構

截至2024年12月底，公司總員工人數608人(含外籍人員)，其中男性占56.41%、女性占43.59%，性別比例相對均衡；年齡層主要集中在30-50歲，約占51.64%，此區間員工多為易華電子主要人力，具備豐富經驗與專業能力，為公司發展的重要支柱。

因應產業缺工及訂單受季節性波動等因素，本公司積極開發多元的人才晉用管道，透過產學合作招募外籍移工聘任，在確保本國勞動力參與機會的同時，擴展靈活應用國際勞動力的可能性。因此，近年來不定期契約員工比例逐漸下降，2024年定期人力佔全體員工比例為41.78%，較2023年增加14.44%。

依據「身心障礙者權益保障法」第38條規定，為提供弱勢朋友穩定就業及自立生活的機會，本公司身障人士晉用8人占1.31%，易華電子積極招募更多身心障礙者，期望為他們提供多元平等的工作機會，落實企業社會責任與公平就業機會。

人力結構概況(性別區分)



分類/年度	2022年		2023年		2024年		
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
契約類型	不定期契約	366	65.47%	366	62.24%	354	58.22%
	定期契約	194	34.53%	222	37.76%	254	41.78%
年齡分布	50歲以上	37	6.61%	45	7.65%	57	9.38%
	30~50歲	333	59.46%	330	56.12%	314	51.64%
	30歲以下	190	33.93%	213	36.22%	237	38.98%
總計	560		588		608		

註：本公司定期與不定期契約人員均為全職人員。

歷年身心障礙者雇用人數

年 / 性別	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
身心障礙人員	1	6	1	7	1	7
合計	7		8		8	

人員流動

本公司因生產模式需結合部分人工作業，加上訂單受季節性波動影響，為維持產線彈性與穩定運作，採取實習生作為人力補充方案。惟受限於學生畢業及部分生產人力來源為外籍勞工之特性，整體人員流動率相對較高。

為因應此情況，易華電子持續推動多元招募政策，以提升人力穩定性。2024年新進員工數達169人，較2023年有所成長，顯示企業在人才補充方面取得初步成效。然而，離職員工數亦達138人，較前一年增加，顯示人力流動仍面臨挑戰。

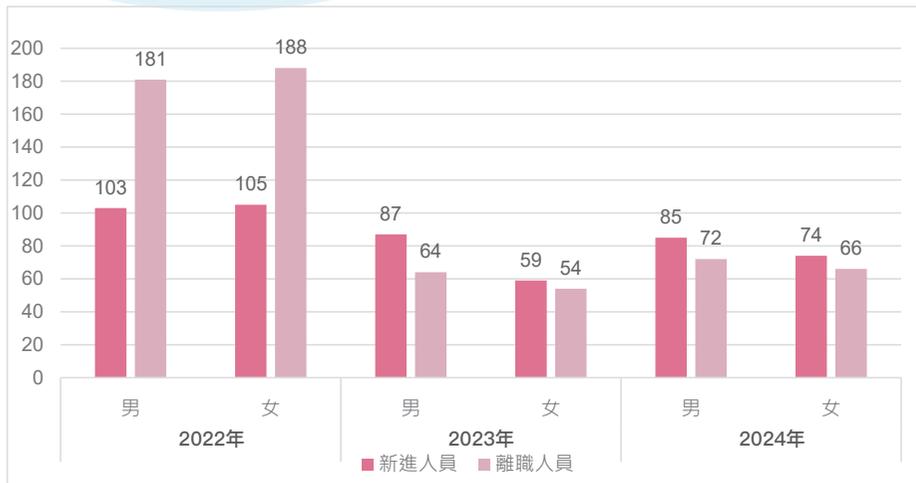
本公司將逐步導入智慧機械取代部分人力，藉此降低人力依賴、改善流動性常態，並提升產品品質穩定性。同時，持續檢討並優化員工福利與薪資政策，以吸引並留任優秀人才，進一步強化企業競爭力。

不定期契約人員結構

項目	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
外籍移工	54	94	79	101	94	97
實習生 ¹	35	11	32	10	39	24
合計	89	105	111	111	133	121

註：易華電子透過產學合作招募實習生包含僑生、外籍生、本國籍合約生。

人員流動情形



流動比率(%)	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新進率	33.55%	41.50%	26.36%	22.87%	24.78%	27.92%
離職率	58.96%	74.31%	19.39%	20.93%	20.99%	24.91%
自願離職率	57.00%	71.15%	19.09%	20.54%	20.70%	23.77%

註：新進(離職)率=當年度該類別新進(離職)人數÷當年度該類別年底在職總人數

2.2 人權與職業安全

人權承諾

易華電子在營運過程中絕不僱用童工，亦不會強制、脅迫或其他不法之方法強制勞工從事勞動；尊重員工依據法律和慣例組織工會、集體參加勞資談判的權利，確保員工的合法權益，並參照國際勞動人權標準，包括「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際倡議，承諾維護勞工權益，確保所有員工均享有公平對待與尊重。

人權政策

- 01 不聘用未滿16歲之童工
- 02 提供合理薪資福利
- 03 禁止任何形式的強迫勞動
- 04 提供多元溝通管道
- 05 尊重員工自由結社及集體談判權
- 06 提供安全工作環境
- 07 禁止任何形式歧視、騷擾與報復行為

職業安全政策

職業安全是勞動人權的具體落實。易華電子秉持「安全第一、健康優先」的理念，為全體人員打造一個安全、健康且符合法規的工作環境。我們承諾透過職業安全為預防手段，結合制度化管理，以降低職業災害風險，確保所有員工、承包商及相關利害關係人免受職業傷害與健康危害；同時關注員工心理健康，結合相關資源與支援計畫，營造安全、健康、包容的工作環境；定期檢討安全政策，透過內部審查與員工回饋機制，確保政策與實際需求相符。

職業健康目標策略與成果

安全文化	降低風險	守規義務	參與諮詢	持續改善
培養員工安全意識與責任感，透過教育訓練與內部推廣活動，打造全員參與的安全文化。	識別、評估與控制職場風險，採取適當的預防與控制措施，以減少工作場所中的危害與意外發生。	遵循政府法規、產業標準及相關職安衛要求，並確保各項作業符合法律及公司內部規範。	鼓勵並促進所有員工積極參與職業安全與健康管理，透過有效的溝通與諮詢機制，共同建構安全的工作環境。	定期檢討職業安全績效，透過內部稽核與管理評審，確保政策與措施的適切性與有效性，持續優化職業安全管理。

職業安全衛生管理體系

易華電子遵循ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統標準，建立並持續優化職安管理機制，以確保符合國際標準，最新一次於2024年9月通過獨立第三方機外部稽核。目前管理體系涵蓋617人，包括608名員工及9名非員工工作者，確保100%員工納入職安管理範圍，全面提升職場安全與健康保障。

我們設立安全衛生管理委員會，由總經理擔任主任委員，成員涵蓋管理階層、勞工代表及安全衛生專責人員，確保決策兼顧全體人員的需求；至少每3個月1次定期召開會議，確保職業安全衛生管理機制的有效運作。

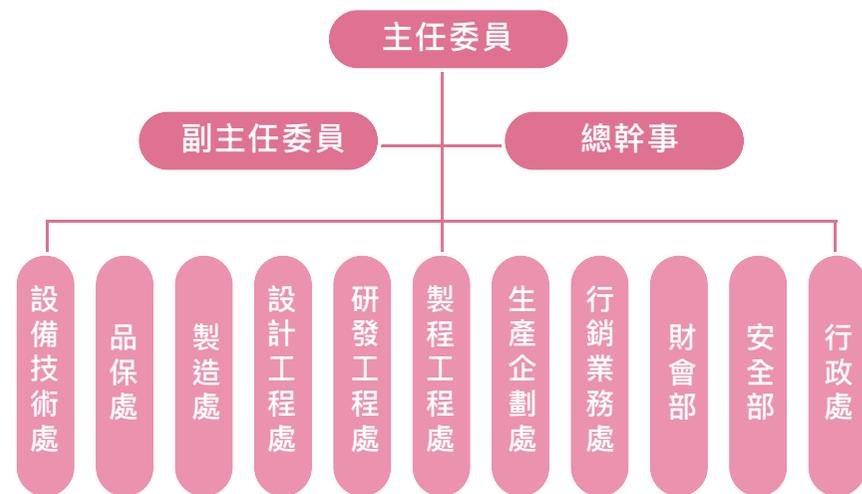
職業安全衛生管理委員會(安委會)職掌

安委會負責審議並推動以下事項，以確保工作環境安全、符合法規標準：

- 職業安全衛生政策及管理計畫之審議與監督。
- 安全與衛生教育訓練計畫的制定與實施監督。
- 作業環境監測計畫之審議，包括監測結果評估與改善措施落實。
- 健康管理、職業病預防與健康促進相關政策的審查與推動。
- 安全衛生提案的討論與決策。事業單位自動檢查與安全衛生稽核的審議與改善建議。
- 機械、設備、原料及材料之危害預防措施的評估與審查。
- 職業災害調查報告之審閱與改善對策建議。
- 現場安全衛生管理績效的評估與考核。
- 承攬業務安全衛生管理的監督與規範。
- 其他職業安全衛生相關管理事項的審查與決策。

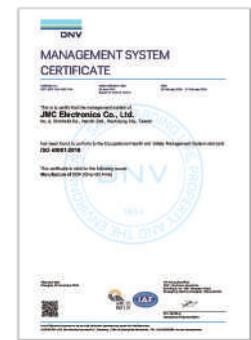


職業安全衛生管理委員會架構圖



安全文化

良好的教育訓練是職業安全文化的基礎，能提升員工安全意識與風險應對能力，促進安全行為的落實。易華電子嚴格遵循ISO9001品質管理系統、ISO14001環境管理系統及ISO45001職業安全衛生管理系統的要求，依據各職務需求，提供職業健康與安全教育訓練，提升員工對職場安全的認識，並支持員工參加外部課程、考取相關證照。本公司各部門依不同職務特性提供量身訂製定期安全教育訓練，如針對操作化學藥劑相關製程的所有人員，每年都會進行危害相關通識課程，並針對事故發生後的檢討結果，我們將改善建議納入後續訓練計畫，並適時更新標準作業程序，以提升整體安全管理效能。



ISO 45001 : 2018 外部稽核證書照片

2024年度的安全衛生相關培訓課程累計訓練時數達3,310人次，較2023年略減，主要係因2024年度參訓「緊急應變及個人防護具訓練」課程人數有所減少。過去，我們自行辦理的消防演練分為日班和夜班兩場，以確保全體員工都能夠參與並獲得必要的消防安全訓練。然2024年配合消防車與救護車的演練安排，僅限日班的間接人員參與。未來，我們將根據實際情況調整演練的安排方式，並考慮使用影片播放等多元的訓練方式，以確保全體員工都能夠全面接受消防安全的訓練。

安全衛生培訓統計

訓練項目	2022年			2023年			2024年		
	班次	受訓人次	受訓時數	班次	受訓人次	受訓時數	班次	受訓人次	受訓時數
安全衛生在職訓練	13	645	645	13	568	568	13	651	651
危害通識在職訓練	12	609	609	12	535	535	12	614	614
健康管理訓練	9	103	103	3	51	51	5	99	116
緊急應變及個人防護具訓練	35	1424	3,885	31	912	2634	29	570	1182
職安衛系統內部稽核訓練	1	41	41	1	26	78	1	28	84
風險管理訓練	10	533	533	12	568	568	11	615	615
安委會成員在職教育訓練	1	25	25	1	22	22	1	24	24
業務主管在職教育訓練	1	25	25	1	22	22	1	24	24
合計	82	3,405	5,866	74	2,704	4,478	73	2,625	3,310

降低風險

我們每半年委由認證機構SGS協助評估作業環境監測，定期監測作業環境之化學、噪音、空氣汙染，2024年度監測項目皆符合法規標準，定期執行安全風險評估，全面鑑別廠內各部門作業的潛在危害，並依據風險嚴重度與發生機率判定風險等級。針對中高度風險作業，採取設備改善、作業流程優化及個人防護強化等控制措施，以降低職業災害發生率。透過內外部稽核檢視安全管理系統的有效性，確保持續符合標準。

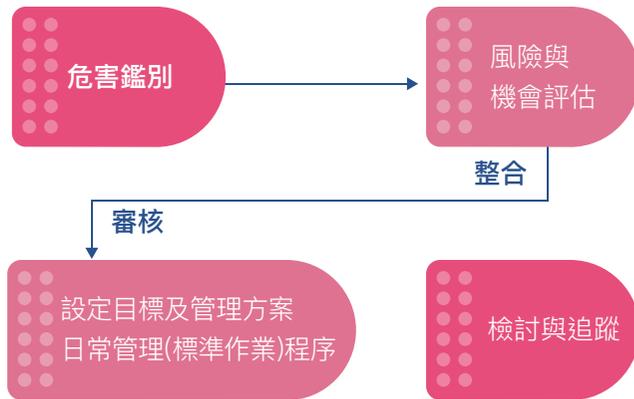
此外，為預防因過勞、姿勢不良等因素導致的慢性職業病，2024年本公司導入人因工程設計，優化了多項生產作業站的工作姿勢與工具優化，並定期檢討工作時長與休息機制，營造更安全、符合人體工學的工作環境。

針對作業環境的安全監測，我們「依據職業安全衛生法」規定，每年2次委託行政院認可之監測機構SGS台灣檢驗科技股份有限公司協助進行化學品暴露風險、噪音危害及二氧化碳濃度等項目的環境監測。2024年度所有監測結果皆符合相關法規標準，顯示作業環境風險處於可控範圍內。

在呼吸防護方面，本公司依據「呼吸防護計畫及採行措施指引」規定，針對所有配戴緊密貼合式呼吸防護具的員工，皆實施「密合度測試」，以確認面體與面部之密合程度，確保防護具具備應有防護效能。該測試須於初次配戴前及每年定期執行1次，防止因密合不良導致有害物質進入面體內。

在化學品管理方面，本公司依據「優先管理化學品之指定及運作管理辦法」規定，設置專責管理人員、完善標示與存放規範，並全面落實化學品申報作業：2024年本公司共申報246種化學品，其中優先管理化學品41種、先驅化學品6種、工廠危險物品14種及公共危險物品12種，確保生產過程中所有化學品均符合相關法規要求。

風險管理流程圖



為強化災害應變能力，公司每年至少舉行兩次全廠防災演練及緊急應變訓練，涵蓋地震、火災及化學品洩漏等不同情境。演練過程針對廠區各部門作業特性與潛在危害進行情境模擬，並邀請專業單位參與指導，確保員工能熟練應對各類突發狀況。此外，公司亦強化與當地消防、醫療機構及相關應變單位的合作，確保必要時能迅速獲得外部支援，全面提升災害應變能力，確保人員與設備安全。

緊急應變演練



消防人員演練



逃生疏散



疏散集合

守規義務

易華電子依據「職業安全衛生法」、「作業環境監測實施辦法」和「職業安全衛生設施規則」等法令法規要求，定期執行作業環境監測與職業危害因素監測，確保工作環境符合健康與安全標準。2024年完成11項飲水質檢測，結果皆符合規範，低於所在地法規限值，為員工提供安全、健康的工作環境。**2024年未接獲主管機關任何安全衛生相關處罰或裁罰通知**，展現公司對職安管理的高度承諾。

參與諮詢

易華電子落實「職災零隱匿」原則，鼓勵全體員工在日常作業中主動發現安全隱患、及時溝通，並透過勞工行為觀察機制發掘不安全狀況。同時，公司設置「安全提案追蹤機制」，確保各類安全建議皆能獲得改善與落實。我們透過安委會建立員工參與與諮詢機制，鼓勵全體員工積極參與職安管理。**2024年安委會定期檢視作業環境監測、健康管理與職災統計分析**，並審議**安全教育訓練計畫**，以提升員工安全意識和應變能力。對於高風險作業場所，透過自主檢查與承攬商施工安全管理，加強風險控管，確保作業環境安全。透過內外稽核持續優化安全管理流程，並依據最新法規調整內部安全政策，以確保合規性與有效性。

為進一步強化預防機制，我們將「虛驚事件(Near Miss)」納入通報程序，當發生潛在風險但尚未造成傷害時，即主動介入分析、檢討並實施改善措施，以有效阻斷下一次可能的災害發生。透過這些積極預防措施，易華電子持續強化職業安全衛生管理，營造更加安全、健康的工作環境。

持續改善

易華電子以「零災害」為職業安全管理目標。當工作場所有立即發生危險之虞時，人員應立即停止作業，退避至安全場所並進行通報，且不會因此而遭受處分。為強化緊急應變機制，本公司建立即時內部通報系統，確保事故發生時能迅速啟動應變計畫，以最大程度降低影響，保障人員安全。

2024年易華電子共發生7起職業傷害案件，主要為情節較輕微的事件，諸如：更換產品帶時指頭遭夾傷、架設A字梯作業時踩空摔落、被廢棄物中玻璃材質物品割傷等，其中嚴重職業傷害0件，亦無職業災害導致的死亡案例。對於每一起職業災害，本公司皆詳細調查並編製意外事件報告，透過調查分析傷害發生的直接、間接及根本原因，確保改善措施能有效降低風險，同時將適切的改善措施擴展應用至其他相似作業環境或工作類型，以最大程度降低職業危害。

傷事故統計¹

類別	項目	2022年	2023年	2024年
實際工作總時數		1,271,426	1,209,537	1,166,407
職業傷害件數	可記錄之職業傷害件數	2	5	7
	嚴重職業傷害 ³ 件數	0	0	0
	死亡件數	0	0	0
職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率	0.314607378	0.826762637	1.200267145
	嚴重職業傷害比率	0	0	0
	死亡率	0	0	0

註：

1. 工傷事故統計數據不包含通勤事故。
2. 2023年報告書部分數據誤植，調整2023年度可記錄之職業傷害件數為5件。
3. 嚴重職業傷害指無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。

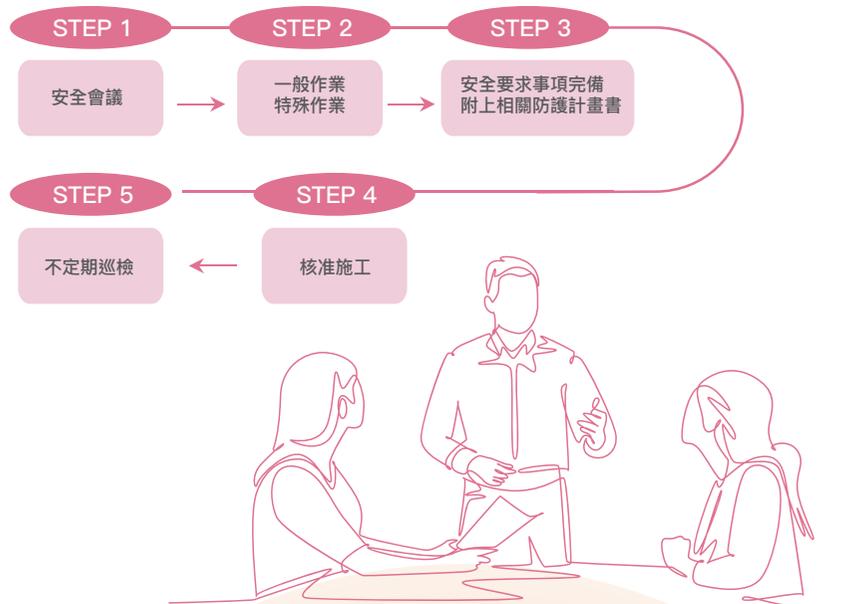
工傷類型

項目	2022年	2023年	2024年
墜落、滾落	0	1	2
物體飛落	1	1	0
被撞	0	0	1
被夾、被捲	0	1	2
被切、割、擦傷	0	0	1
與有害物等之接觸	1	1	0
不當動作	0	0	0
其他	0	1	1
合計	2	5	7

承攬商安全衛生管理

為全面提升工作環境安全，並將保障範圍擴展至承攬商，易華電子制定「承攬商作業管理辦法」，確保所有外部施工單位符合安全標準。所有承攬商在進場前，須接受承攬商安衛講習訓練，以及參加本公司所召開工程安全會議、危害告知、說明承攬商安衛管理規定及罰款等要求。承攬商需設置專責職業安全衛生人員，提供危險性機械設備檢查合格證等，加入本公司之承攬商安衛協議組織，並簽署安全承諾書，承諾遵守公司安全規範，確保施工期間嚴格落實安全管理機制，共同推動零工傷目標。2024年度本公司未發生任何承攬商職業災害事故，顯示安全管理措施的有效性。未來，公司將持續強化監督與教育機制，確保所有承攬商在符合高標準安全規範的前提下順利執行作業。

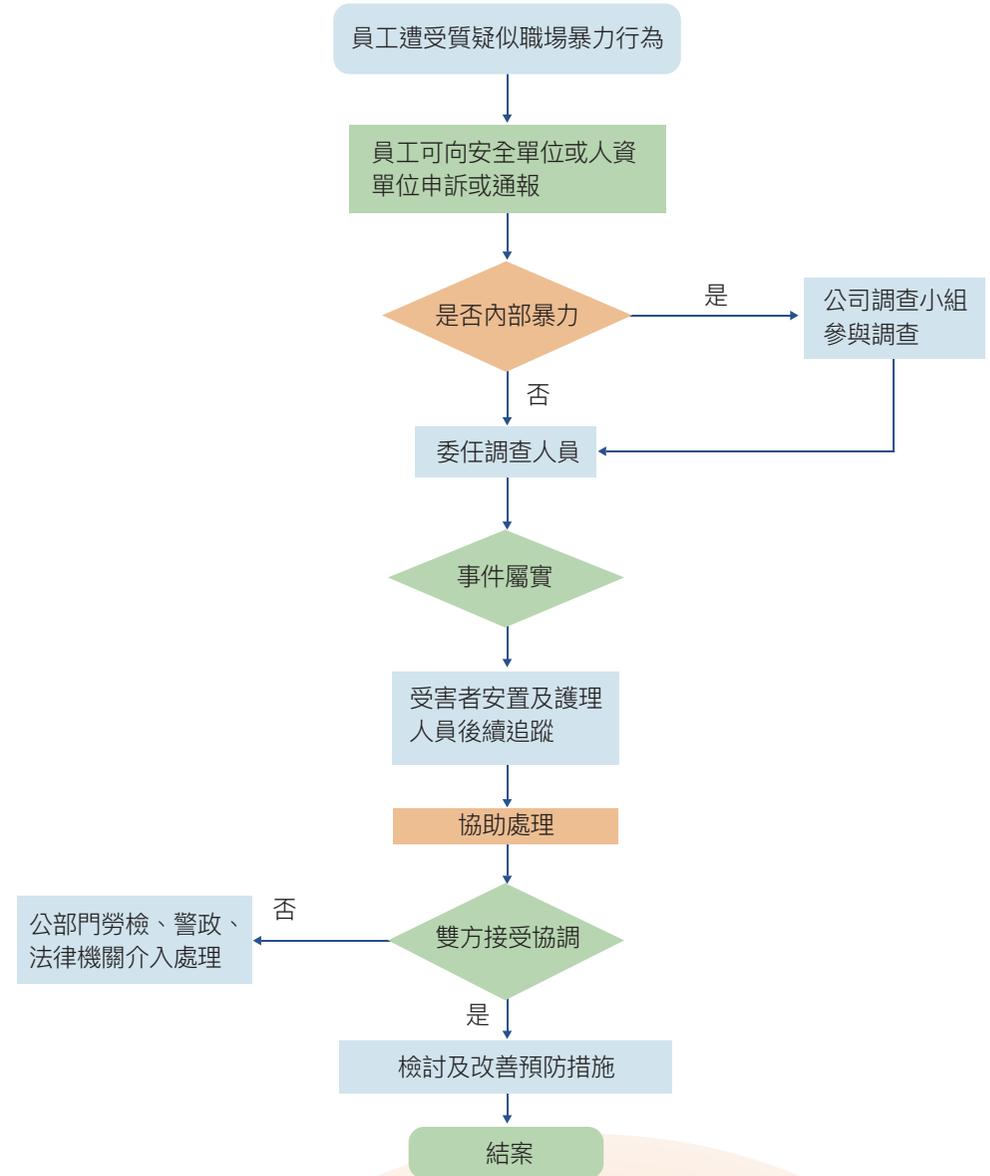
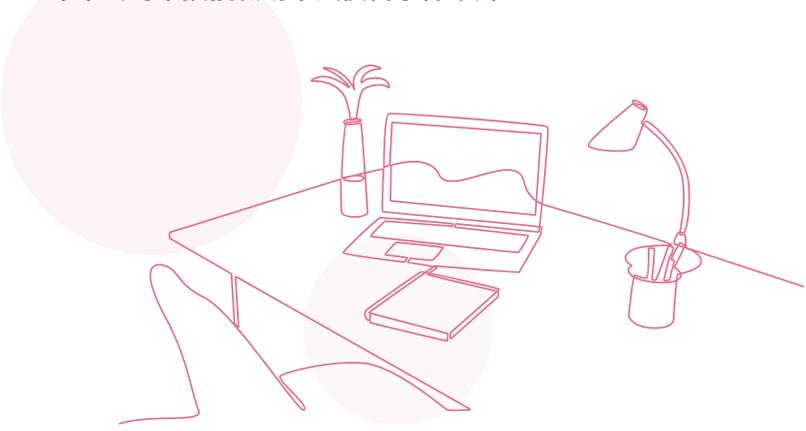
承攬商安全衛生管理流程圖



勞資對話與申訴管道

為進一步落實勞動人權保障並強化勞資對話機制，本公司每季召開勞資會議，會議議案由各部門及員工自主提案，確保員工意見和需求得到充分考量。**2024年度共計進行4次的勞資會議**，議題涵蓋薪資發放與調整、工時排定協商、徵才公告，以及各項勞工權益，如福委會春節同樂點心補助發放等。我們藉此充分討論員工薪資與福利、工時協議，以及勞力短缺的因應對策，確保資訊透明並促進雙向溝通。2024年公司未曾發生勞資糾紛，顯示良好的勞資協商機制已有效運作。此外公司亦建立提案追蹤機制，於下一次會議報告進度，確保員工關切事項獲得適當處理。

為了讓員工充分了解公司對人權保障以及職場暴力和性騷擾防治的重視，2020年起陸續制定「企業社會責任政策」、「RBA責任商業聯盟行為準則辦法」和「禁止工作場所職場暴力的書面聲明」，並將社會責任政策、性騷擾防治、申訴及懲戒等列為教育訓練的必修課程，並立申訴管道，由專人保密處理各種職場問題，包括職場安全衛生、性別平等和職場暴力等，以確保員工的工作環境安全和健康。如遇職場不法侵害事件，員工可依據如下管理流程進行申訴。**2024年本公司未接獲職場不法侵害事件申訴。**



2.3 友善職場與福利

薪酬制度

易華電子薪酬制度符合所政府法令規定的基本工資要求，員工薪資與晉升調整綜合考量公司整體經營狀況、個人績效表現、消費者物價指數(CPI)及政府政策等因素，絕不因性別而有任何差異。

本公司員工薪酬結構包括固定薪資和變動薪資，固定薪資支付標準遵守法令規定之薪酬水平，並酌予學歷、工作經驗和市場調查等因素進行調整；變動薪資則依營運狀況及工作績效所配發的年終獎金與員工分紅配；依本公司章程，如年度有獲利，應提撥2%~16%為員工酬勞。

此外，公司亦提供完善的福利制度與職涯發展機制，包含多元職能培訓、內部晉升管道與彈性福利方案，以打造更具吸引力與永續發展的工作環境。

男女總薪酬比例

項目	基本薪資		基本薪資加薪酬	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	0.55	1	0.55	1
中階主管	1.25	1	1.27	1
基層主管	1.10	1	1.04	1
基層人員	1.08	1	1.05	1

依臺灣證券交易所發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，揭露易華電子非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

2024年本公司非主管全時員工薪資總額為新臺幣293,664仟元，較2023年成長15.8%；平均薪資與中位數亦分別提升約8.6%與8.5%，顯示公司持續優化薪酬結構。最高薪酬個人與中位數薪資比值略升，惟仍屬合理範圍，薪資分配維持公平。然與同業相比，公司薪資水準仍有強化空間，未來將持續優化人資政策與薪酬制度，以提升競爭力與員工留任率。

非主管全時員工薪資情形

單位：新臺幣千元

項目	2022年	2023年	2024年
員工人數	540	518	608
薪資總額	283,033	253,651	293,664
薪資平均數	524	490	532
薪資中位數	471	460	499
最高薪酬個人與薪酬中位數比率	2.3885	2.8717	2.9559

註：
本表不含公司經理人。經理人之定義係依據主管機關92.3.27台財證三字第920001301號函令規定「經理人」適用範圍，與本公司年報揭露經理人範圍一致。

績效制度

透過績效考核機制，確保每位同仁的努力與貢獻皆能被看見，並為表現優異的員工提供公平的晉升與轉調機會，拓展職涯發展可能性。易華電子針對中階主管(含)以下每季進行績效評估，2024年綜合考核涵蓋率達99%；晉升與轉調員工人數達50人，相較去年成長316%，展現公司對人才培育與發展的重視。

考核統計

年度考核/年度	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
應考核人次	1,362	1,160	1,300	1,005	1,429	1,098
實際考核人次	1,343	1,137	1,276	990	1,414	1,084
考核涵蓋率	99%	98%	98%	99%	99%	99%
合計考核涵蓋率	98%		98%		99%	

多元平等的發展機會

年度		2022年		2023年		2024年	
性別		男	女	男	女	男	女
晉升	人數	19	8	7	5	35	13
	占比	70.37%	29.63%	58.33%	41.67%	72.92%	27.08%
內部轉調	人數	0	1	0	0	1	1
	占比	-	100%	-	-	50%	50%
合計		28		12		50	

育嬰留職及母性保護計畫

為促進和諧平等的職場環境，易華電子制定「女性勞工母性健康保護實施辦法」，為女性同仁提供全方位的健康照護服務，以確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。



哺乳乳室



保健室

2024年，符合育嬰留職停薪申請資格人數計3人(男性2名、女性1名)，實際申請人數共計3人(男性2名、女性1名)；實際復職人數1人，男性留職期滿復職率100%，留任率為100%。可見本公司在支持員工職場平衡及母性健康方面的努力成效顯著，尤其是在男性員工的育嬰留職停薪申請及復職比例上，顯示出公司文化逐漸對男性照護家庭的角色有所認可與支持。雖然女性員工的復職率相對較低，反映女性在育嬰期間面對的職場挑戰，如工作與家庭的平衡需求，本公司未來可進一步加強對女性員工復職的支持措施，如提供更靈活的工作安排或心理輔導服務，以提升女性員工的復職率與留任率。

項目	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
享有育嬰留職資格人數(A)	3	5	8	2	2	1
申請育嬰留職人數(B)	3	5	8	2	2	1
預定該年度復職人數(C)	4	4	8	2	1	0
實際復職人數(D)	3	2	8	1	1	0
復職後12個月仍在職人數(E)	3	2	6	1	1	0
育嬰留職申請率(B)/(A)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留職期滿復職率(D)/(C)	75%	50%	100%	50%	100%	0%
復職週年留任率(E)/前一年(D)	300%	67%	200%	50%	100%	0%

註：2023年永續報告書部分數據誤植，於本報告書中一併修正。

員工照顧與福利制度

易華電子秉持聯合國永續發展目標(SDGs)之精神，致力於打造友善且具包容性的工作環境，提升員工向心力並確保其權益，進而促進企業永續發展。我們建立完善的福利制度，成立職工福利委員會，專責管理與分配福利資源，規劃並落實多元化的福利政策。

福利項目	內容
基本福利	勞健保、勞退、團體保險、教育訓練、提供外部專業證照考試補助
退休保障	依勞基法及勞工退休條例之規定，按月提撥退休金於勞動局之勞工專戶，保障員工退休權益
獎金 / 禮金 / 補助	員工分紅、績效獎金、三節獎金、生日禮金、婚喪喜慶補助
休閒福利	員工旅遊、部門聚餐
健康照護	免費員工健檢、醫師臨場諮詢、母性健康保護政策、健康促進活動
特殊假	產假/安胎假、產檢及陪產假、家庭照顧假



九族文化村員工旅遊



鰲鼓溼地員工旅遊



辦公大樓內設置販賣機

健康團膳

我們關注員工的健康與營養，不僅確保供應的餐點符合營養標準並致力於提供均衡且永續的膳食選擇，特別要求團膳公司採用少油、少鹽、少糖的健康烹調方式，提供多樣化的蔬菜選擇，並搭配無糖飲料與水果，幫助員工培養健康飲食習慣，預防慢性疾病。

健康飲食



多元健康飲食：以少油、少鹽、少糖方式烹飪蔬菜



員工餐廳

健康照護

易華電子提供優於法規的健康檢查頻率，提供全體員工兩年一次健康檢查，及每年辦理特別危害健康作業檢查，藉以保護及掌握員工健康狀態。為進一步預防職業病，本公司針對新進人員及患有特定疾病的員工提供健康諮詢與建議追蹤；對特殊作業人員，依健康檢查結果進行分級管理，安排健康諮詢與後續追蹤。此外，針對三高列管人員，本公司實施定期健康追蹤與評估，並監控每月總加班時數上限，以確保員工健康與工作負荷平衡。2024特殊健康檢查結果列為第2級管理共有43位同仁，職護及駐廠職業醫學科皆對其進行訪談及定期追蹤。2024年度無職業病確診案例。

我們不定期邀請特約職業醫學專科醫師臨廠服務，2024年總計訪視80人次，服務內容包含疾病健康訪談及指導關懷，傷病復工/配工評估，母性健康關懷、工作場所環境危害改善建議，覆核護理人員健康訪談文件等。易華電子積極營造溫馨舒適的工作環境，鼓勵員工維持身心平衡，期望與所有同仁攜手打造健康、永續且具人本關懷的職場文化。

近三年健康管理實施情形

年度	健康檢查參加人數	特殊健康檢查參加人數	特殊健康檢查異常人數
2022	337	48	0
2023	--	54	0
2024	468	43	0

註：

- 2023年永續報告書部分數據誤植，於本報告書中一併修正。
- 本公司健康檢查兩年舉辦一次，故2023年無參加人數。

2024年健康檢查



健康檢查

員工滿意度調查

本公司於2024年度首次辦理員工滿意度調查，採匿名問卷方式，以獲取更真實且全面的回饋，深入了解員工對公司經營措施的滿意度。調查內容涵蓋經營方針、工作分配、公平性、溝通管道順暢度及工作環境滿意度等多個面向，藉此持續優化職場環境，提升員工福祉，並強化企業與員工之間的互信關係。本次調查結果回收率48%，**整體滿意度指數3.58/5(71%)**，顯示員工對公司的經營方針、職場安全設備與工作氛圍有較高滿意度，然而在薪資福利、溝通機制、餐飲選擇、設施優化等方面仍有提升空間。

針對調查中所獲得的員工回饋，公司將優先檢討薪資與福利政策，並強化內部溝通機制，如舉辦員工大會，促進雙向交流。此外，將逐步改善停車場設施、電腦與辦公設備、廁所衛生環境，並加強職場吸菸管理，提供更舒適且安全的工作環境。我們將持續關注員工需求，落實以人為本的企業文化，提升整體職場體驗與員工滿意度。

2.4 人才培育與發展

易華電子將培訓與專業發展視為對員工的長期投資，致力於強化工作知識、技能與態度，確保企業經營目標的實現。我們提供多元化培訓課程，涵蓋新人教育訓練及在職進修，並透過考核與成效評估，確保學習成果。

2024年因技能與管理訓練課程增加，本年度員工教育訓練總時數提升至8,867小時，整體訓練時數較2023年大幅提升807小時，人均受訓時數達14.58小時，展現公司對人才培育的高度重視與持續投入，確保專業技能與職場競爭力同步提升。由於產業特性需經驗傳承，我們常辦理由具備專業資格之部門主管擔任主講的內部訓練，亦善用外部免費資源，如邀請會計師進行座談之內訓。

教育訓練年度實施情形

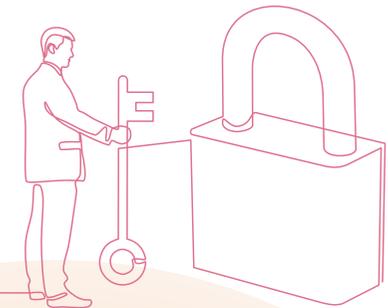
項目	2022年	2023年	2024年
年度訓練總金額(元)	118,387	57,253	97,073
訓練總金額/總營收(%)	0.00604	0.00324	0.00459
內訓課程數(小時)	8,773	7,533	8,156.5
外訓課程數(小時)	734	527	710.5
年度訓練總時數(小時)	9,507	8,060	8,867
年度訓練總人次(人次)	4,920	3,932	4,647
每人平均受訓時數(小時)	16.98	13.71	14.58

註：每人平均受訓時數=總受訓時數/總人次

各主題受訓人次/時數

課程項目	2022年			2023年			2024年		
	受訓人數(男)	受訓人數(女)	受訓時數	受訓人數(男)	受訓人數(女)	受訓時數	受訓人數(男)	受訓人數(女)	受訓時數
通識訓練	1,116	962	5,196	931	714	3,934	1,037	704	3,512
技能訓練	1,428	1,013	3,861	1,017	844	2,848	1,366	943	3,587.5
管理訓練	209	192	450	251	175	1,278	312	285	1,767.5
受訓總人/時數	2,753	2,167	9,507	2,199	1,733	8,060	2,715	1,932	8,867
性別/總平均時數	1.87	2.02	1.93	1.97	2.15	2.05	1.81	2.05	1.91

註：本表包含職業安全訓練，詳細內容請參考【2.2 人權與職業安全】



職務訓練時數

項目	職務級別	2022	2023	2024
總時數	高階主管	81.5	35	93
	中階主管	802	564.5	918
	基層主管	1246	1030	1049
	基層人員	7,377.5	6,430.5	6,807
總人次	高階主管	43	13	29
	中階主管	354	222	339
	基層主管	653	507	543
	基層人員	3,870	3190	3,736
平均時數	高階主管	1.90	2.69	3.21
	中階主管	2.27	2.54	2.71
	基層主管	1.91	2.03	1.93
	基層人員	1.91	2.02	1.82

教育訓練



2.5 公益參與及社會回饋

易華電子積極參與高雄市政府青年局推動的「大港青年實習媒合計畫」，與高雄市各級學校及企業合作，整合地方的實習資源，為年輕人提供跨領域的實習機會，透過參與該計畫幫助年輕人拓展職場經驗，提升未來職業發展的多樣性。此外，本公司積極參與「青年就業旗艦計畫」，透過「先僱後訓」的方式，提升青年就業機會，促進社會的長遠繁榮與穩定。

易華電子始終關注環境保護並致力於減少生產過程中的資源消耗與排放。2024年本公司約20名員工一同參與與長華集團合辦的高雄蚵仔寮海岸淨灘活動。活動前舉辦環境安全與垃圾分類專題講座，使員工在身體力行的同時，吸收環保知識，實踐公司對於環境保護和永續發展的承諾，也因此拉近了彼此之間的距離，打造公司向心力。儘管活動當天天氣寒冷，員工們仍不畏艱難，合力清理55公斤的垃圾，展現出責任與使命感。

除了環保行動，易華電子亦積極鼓勵員工參與社會公益活動，希望能與當地社區建立深厚的聯繫。2024年由楠梓加工區所發起的捐血活動，我們鼓勵員工踴躍參與，以實際行動支持醫療資源的供應，展現企業與員工共同的公益精神，也強化本公司之企業文化，讓員工們更加理解公益與健康的結合。透過這些實際行動，有助於強化員工與企業共同追求社會福祉的價值觀，進一步提升企業在社會中的正面影響。未來，易華電子將持續舉辦公益活動，鼓勵員工投入社會關懷，以實踐企業社會責任，攜手為社會貢獻更多正向能量。

公益淨灘



淨灘團照



淨灘活動



淨灘成果

Chapter

03

低碳轉型 資源永續

3.1 氣候變遷因應

3.2 能源及溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理與循環經濟

3.5 生物多樣性承諾



03 低碳轉型 資源永續



3.1 氣候變遷因應

易華電子秉持「全員參與、珍惜社會資源、遵守環保法規」的原則，透過科學化管理與制度化運作，朝向低碳永續經營邁進。我們自2001年導入ISO 14001環境管理系統，建立隸屬於環境部門的環境管理委員會，設立「環境管理委員會」針對內外部環境議題，確保環境考量得以納入企業決策。

為進一步強化永續治理架構，本公司於2024年11月經董事會決議設立「永續發展委員會」，並將「環境管理委員會」調整為其下之推動執行小組之一，負責統籌本公司各項環境管理與永續發展相關業務。未來由環境管理委員會具體執行永續環境小組各項業務，並彙整後定期提報予永續發展委員會，進而向董事會呈報整體推動成效。

2024年度實際作為如下所示：

治理

- ◆ 董事會為氣候議題最高決策與監督機構，審閱策略、監督永續發展進程與成效。
- ◆ 於2024年成立永續發展委員會，負責審議氣候變遷因應策略、永續計畫與報告書草案，並監督執行績效，向董事會報告。
- ◆ 各專責小組負責擬定與執行具體行動方案，如永續報告書編製、社會關懷行動及溫室氣體盤查與外部查證等事項並定期彙報永續發展委員會。

指標目標

- ◆ 永續環境小組擬定節能減碳與資源使用效率提升之行動計畫，如每年節電1%、提升資源使用效率。
- ◆ 訂定溫室氣體排放減量目標，範疇涵蓋直接與間接排放來源。
- ◆ 每年發行永續報告書，2025年完成2024年盤查與查證作業。



為強化氣候行動，易華電子於2013年開始進行ISO 14064-1溫室氣體盤查，並委託第三方公正機構進行查證，確保碳管理透明可驗證，2024年外部查證於2025年6月完成。

氣候相關財務揭露TCFD

為確保氣候相關資訊揭露的透明度，易華電子依循氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，主動評估氣候變遷對財務的影響，並制定因應策略，以降低潛在風險、掌握綠色成長機會。



ISO14001: 2015認證證書 ISO14064-1 查證聲明書(2024)

策略

- ◆ 永續環境小組評估氣候變遷對營運與財務之短、中、長期風險與機會，提出調適行動。
- ◆ 公司治理小組依情境分析結果提出資源配置建議，強化財務韌性。
- ◆ 各項氣候對策提報董事會核定執行，相關經費預算亦納入永續發展規劃。

風險管理

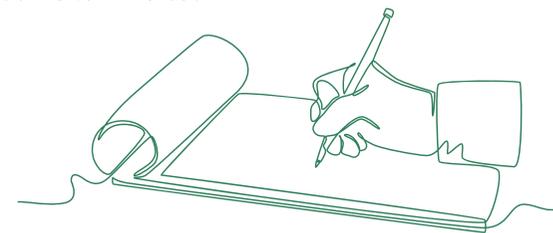
- ◆ 永續環境小組定期蒐集風險因子、評估影響與機率，提出緩解、承擔、控制方案。
- ◆ 公司治理小組協助建立氣候風險納入整體風險管理系統流程。
- ◆ 所有氣候風險管理流程經永續發展委員會整體審議後納入風控架構，並定期檢討更新。

依據TCFD框架，易華電子執行氣候相關風險與機會的鑑別、評估與排序，並參酌政府與產業研究報告，透過高階主管會議討論氣候變遷風險與應對措施，找出潛在危機與可能機會。經跨部門討論與評估後，本公司依據TCFD架構，鑑別出3項氣候實體風險、4項轉型風險與5項氣候相關重大機會，並將其納入企業決策與財務管理考量。

情境分析與財務影響評估

易華電子依據TCFD建議運用實體、轉型二種風險類型，評估不同氣候變遷情境下的財務影響。分析參數與假設如下：

依據氣候變遷對易華電子營運產生的影響，全面評估其實體風險與轉型風險，並掌握氣候轉型行動所帶來的機會。我們透過未來時間點、發生機率與衝擊程度三大指標，進行風險分級評估，並要求各相關單位定期檢視與研擬對應措施，以降低潛在影響並強化企業韌性。



情境設定依據	情境分析
1. 依據聯合國政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)及國際能源總署(International Energy Agency, IEA)對氣候排放路徑的評估與報導。 2. 控制升溫在 1.5°C、1.8°C及3°C以下，分別評估對應之碳定價趨勢可能產生碳排相關支出的營運影響。	高度排放情境，升溫約<math>3^{\circ}\text{C}</math>以上 ◆ 除各國現行政策之外，無新增減碳行為 ◆ 全球碳價格1：每噸2.63美元
	中度排放情境，升溫約<math>1.8^{\circ}\text{C}</math>以上 ◆ 於2030年以前，各國無積極進行低碳轉型之行為，但仍追求升溫幅度小於2°C ◆ 全球碳價格1：每噸231.86美元
	低度排放情境，升溫約<math>1.5^{\circ}\text{C}</math>以上 ◆ 2050年，全球達到淨零排放之目標 ◆ 全球碳價格1：每噸268.13美元

註1：碳價格係參考NGFS所發布之情境參數，採用REMIND-MAgPIE 2.1-4.2模型於全球2035年假設之碳價格。

氣候變遷風險							
類別	風險等級 ¹	內容	衝擊	因應措施	未來時間點 ²	發生機率 ³	衝擊程度 ⁴
實體風險	中高	極端天氣事件嚴重程度提高	1. 廠區停工造成營收下降。 2. 機器設備受損造成財產損失。	1. 制定天然災害應變措施及限水應變計畫。 2. 評估廠區天然災害風險並研擬與執行風險減緩措施。	短期	確定	低
	中	乾旱缺水	1. 廠區停工造成營收下降。 2. 機器設備受損造成財產損失。	1. 制定天然災害應變措施及限水應變計畫。 2. 評估廠區天然災害風險並研擬與執行風險減緩措施。	中期	確定	低
	高	全球氣溫上升	用電量上升造成營運費用增加	節能設備與能源管理系統建置，有效管理能源使用狀況。	長期	確定	高
轉型風險	高	溫室氣體總量管制與相關碳稅碳費	1. 繳納碳費使營運成本增加。 2. 違反法規要求須繳納罰款。 3. 再生能源電力憑證採購成本增加。	提升能源使用效率，並投資綠色能源設備。	中期	確定	高
	中高	淨零排放議題	減碳設備設置與運轉成本增加。	持續執行溫室氣體減量行動。	中期	確定	高
	中	低碳產品服務的要求	對於低碳產品與服務，需要投入龐大成本執行開發與投資，改變現有運作流程，可能造成轉型適應過程。	與客戶及供應商合作開發低碳原料及產品。	中期	非常可能	中
	中低	客戶行為的變化/民眾環保意識提升與要求	無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽與信賴感。	及時調整產品設計、包裝方式，並符合環保理念，獲得客戶信賴和取得市場優勢。	中期	非常可能	中

註：

1. 風險等級：高、中高、中、中低、低。
2. 未來時間點：短期-1~3年、中期-3~5年、長期-5年以上。
3. 發生機率：不可能、可能、非常可能、確定會發生。
4. 衝擊程度：低、中、高。

氣候變遷機會							
類別	風險等級	內容	衝擊	因應措施	未來時間點 ²	發生機率 ³	衝擊程度 ⁴
資源效率	高	1. 使用更高效率的生產和配銷流程 2. 減少用水量和耗水量 3. 回收再利用	節約用電、源頭減量，降低成本。	1. 採購節能設備。 2. 透過能源監控系統，追蹤能源使用狀況。 3. 透過製程改善，減少廢料及廢棄物的產生。	短期	確定	中
能源來源	中低	1. 使用低碳能源 2. 採用獎勵性政策 3. 使用新技術 4. 參與碳交易市場 5. 轉變至非集中式能源	1. 降低營運成本（如透過使用成本最低的減碳措施）。 2. 降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險中。 3. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化的敏感度。 4. 投資低碳技術的回報。 5. 資本增加（如更多投資人看好低碳製造商）。 6. 名譽提高且商品/服務需求量上升。	1. 提高能源使用效率，節省營運成本。 2. 購買再生能源並增加再生能源占比。	長期	可能	高
產品和服務	中	1. 開發和/或增加低碳商品和服務。 2. 開發氣候調適和保險風險解決方案。 3. 開發新產品和服務的研發與創新。 4. 業務活動多元化。 5. 消費者偏好轉變。	1. 透過低碳產品和服務的需求提高收入。 2. 透過新的解決方案滿足氣候調適的需求以提高收入（如保險風險轉移產品和服務）。 3. 改善競爭地位以反映消費者偏好的轉變，提高收入。	1. 提前取得符合低碳商品的認可。 2. 改變產品設計符合環保概念，取得客戶認同。 3. 透過保險合約以降低潛在的風險與損失。	中期	可能	中
市場	低	1. 進入新型和新興市場。 2. 善用公共部門獎勵辦法。 3. 獲得需要投保的新資產和地區。	1. 與政府、開發銀行合作進入新型和新興市場，提高收入。 2. 提高金融資產的多元化（如綠色債券和基礎設施）	1. 關注國家環保規範及相關補助政策，或稅收減免等。	長期	可能	低
韌性	中高	1. 參與可再生能源項目並採用節能措施。 2. 能源替代及多元化。	1. 透過韌性規劃提高市場估值（如基礎設施、土地、建築物）。 2. 提高供應鏈可靠性和不同條件下的營運能力。 3. 透過確保韌性的新產品和新服務來增加收入。	1. 關注參與市場上可再生能源項目。 2. 保留與供應商之間在各種情況下的應變措施。	中期	可能	高

註：

1. 風險等級：高、中高、中、中低、低。
2. 未來時間點：短期-1~3年、中期-3~5年、長期-5年以上。
3. 發生機率：不可能、可能、非常可能、確定會發生。
4. 衝擊程度：低、中、高。

3.2 能源及溫室氣體管理

能源管理

半導體產業不僅是技術創新的核心驅動力，同時也是高能源消耗的產業。隨著全球對高效能微晶片的需求持續攀升，降低製造過程中的能源消耗，成為企業邁向永續發展的關鍵課題。本公司每年制定明確的節能目標與執行方案。現階段易華電子配合能源局政策，每年實施1%節電計畫，並進一步優化生產製程，提高能源使用效率。現階段配合經濟部能源署政策，本公司整合內部各單位的節能提案，設定每年用電減量1%為節能目標，定期追蹤與評估執行成果，確保能源管理成效。

能源消耗

2024年度易華電子能源總消耗量為135,261.12吉焦耳(GJ)，能源密集度為66.32(GJ/每佰萬元營收)；本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗99.97%。2024年總用電量較2023年上升，主要係因報告期間新增機台，安裝調試期尚未完全發揮產能效率，能源投入相對較多，進而拉高整體能源密集度。後續若產能發揮穩定、規模效益逐步顯現，預期能源密集度將有機會下降。未來我們將持續專注於能源的使用效率、選擇再生能源及替代能源等規劃執行。

能源統計¹

單位：吉焦耳 (GJ)

項目	2022年	2023年	2024年
柴油	3.20	6.48	9.29
汽油	37.02	30.87	34.02
外購電力	123,077.22	125,693.91	135,217.80
總能源	123,117.45	125,731.26	135,261.12
能源密集度 (GJ/每佰萬元營收 ²)	60.38	61.66	66.34
電力佔總能源使用比例 (%)	99.97%	99.97%	99.97%

註：

1. 熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

2. 2024年財務報告之營收為2,039佰萬元。

節能措施

為有效降低能源消耗與溫室氣體排放，易華電子積極推動多項節能措施，從設備面與行為面同步著手，全面提升能源使用效率。

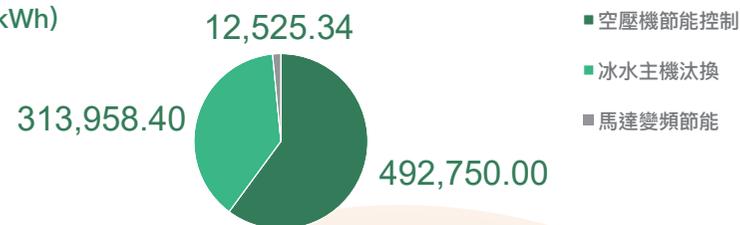
在設備面，公司持續導入節能科技，包括更換高效能照明設備、優化空調與廠務設施、提升生產設備運轉效率，以及進行製程參數的最佳化調整等，藉由提升硬體效能，達到穩定且持續的節能效果。在行為面，則透過加強節能宣導，培養員工節能意識，鼓勵隨手關燈、下班關閉電腦，並針對非常態使用區域導入感應式照明控制，透過改變日常行為與用電習慣，減少不必要的能源浪費。

設備改善可帶來系統性且可量化的節能成效，而行為改變則能強化節能文化、放大整體能源管理的效益。兩者相輔相成，共同推動公司邁向高效率、低碳排的永續營運目標。2024年易華電子透過多項節能管理措施，共計節電819,233.74kWh，折合節約電費約新台幣3,145.86千元，年節電率達2.13%，達成能源局所規範之每年節能1%目標，展現本公司在提升能源使用效率及減碳行動上的持續承諾。

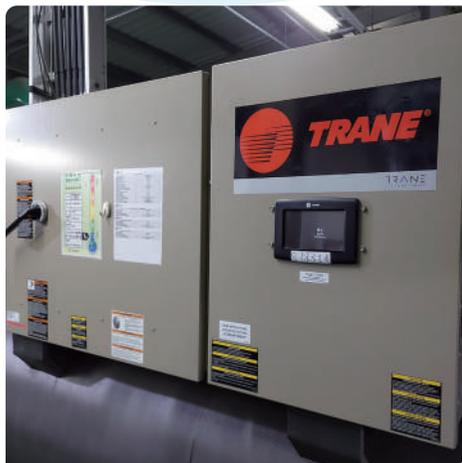
2024年節能措施及績效

- 空壓機運行採用PLC連控運轉及自動加洩載
- 既有運轉超過18年之耗能冰水主機汰換為新高效率冰水主機
- 蝕刻製程PCW系統加裝變頻器，減少馬達耗能

節電量(kWh)



節能設備汰換



設備汰換(冰水主機)



設備優化(壓縮機)

階段性的節電規劃

階段性	項目
短期	<ul style="list-style-type: none"> 廠區全面更換 LED 照明設備 廠區周邊設置感應式 LED 投射探照燈照明
	<ul style="list-style-type: none"> 設備採購考量納入以能源效率高設備、節能等級 1 級為優先選用 將舊有耗電設備，如空壓機、冰水主機等汰換為能源效率高之設備，並設置中央監控系統管理
	<ul style="list-style-type: none"> 假日關停耗電廠務設備 無塵室配合節能正壓調整
	<ul style="list-style-type: none"> 增設中央監控系統管控公用設備能耗
中長期	<ul style="list-style-type: none"> 持續導入最新節能技術，以提升製程及公用設備效率 無塵室正壓調降。 設備汰舊換新。

溫室氣體排放管理

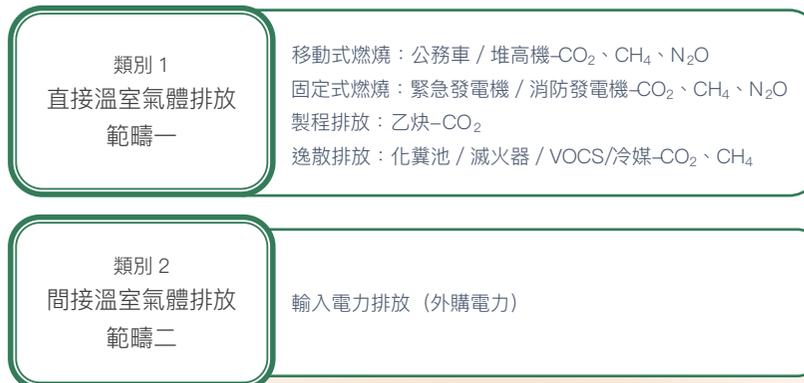
易華電子為善盡社會責任，配合政策將採漸進式減碳，每年自主盤查並揭露溫室氣體排放量。因應自我期許，於2013年起，本公司取得ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證，目前本公司外部查證均委託合格之第三方公證單位進行數據查證，2025年6月取得立恩威國際驗證股份有限公司類別1、2合理保證、類別1、2為有限保證。

溫室氣體排放量

根據2024年盤查結果，全年溫室氣體排放總量為18,756.59公噸CO₂e，較前一年有所上升，主要因為今年擴大納入供應鏈物流與產品使用階段的間接排放。排放來源中，以外部購電產生的間接排放占比最高達94.9%。本公司未來將持續關注節能技術導入與綠電使用策略。

直接排放下降至48.80公噸CO₂e，與2023年相比減幅超過七成，主要來自製程逸散性排放減量，本年度的冷媒填充量相對於前兩年減少；來自車輛與物流設備之移動燃料排放略有上升。本年度首次揭露的類別3(運輸之間接溫室氣體排放)與類別4(組織使用產品之間接溫室氣體排放)，分別為766.39公噸CO₂e與137.72公噸CO₂e。隨著永續揭露的要求擴及整體價值鏈，間接排放之掌握與管理，將有助本公司強化供應鏈減碳能力，並呼應終端客戶對低碳產品的期待。

2024年排放密集度為每佰萬元營收9.20公噸CO₂e，雖較2023年略為改善，但仍未回到2022年的水準，顯示營運擴張與減碳表現仍需同步精進，強化綠色製造與資源效率將是關鍵。



溫室氣體排放

單位：公噸 CO₂e

排放類別	排放源	2022年	2023年	2024年
類別 1：直接溫室氣體排放與移除	固定釋燃燒	0.83	0.67	0.51
	移動式燃燒	2.32	2.22	3.33
	製程排放	0.79	0.85	1.03
	逸散源	327.08	211.71	43.93
	合計	331.01	215.46	48.80
類別 2：入能源之間接溫室氣體排放	外購電力	17,054.54	17,248.00	17,803.68
類別 3：運輸之間接溫室氣體排放		—	—	766.39
類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放		—	—	137.72
排放量		17,385.55	17,463.45	18,756.59
排放密集度(噸 CO ₂ e/佰萬元營收) ²		8.05	9.47	9.20

註：

1. 排放量後更新為經查證數據，於本報告書中一併修正。
2. 修改排放密集度計算為排放量/佰萬元營收。
3. 溫室氣體排放量引用環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、環境部碳足跡資訊網與Simapro進行溫室氣體排放量計算。
4. 全球暖化趨勢(GWP)係採用「IPCC AR-6」。
5. 重新評估顯著性項目新增盤查類別3、4，故重新修訂基準年為2024年。

減碳策略與目標

易華電子積極響應政府2050年淨零排放目標，自願性地每年進行溫室氣體排放量盤查，並委託具公信力的第三方機構進行查證，確保數據的準確性與透明度。此外，公司全面評估氣候風險，以強化治理能力並提升營運韌性。

為提升能源使用效率，本公司已採取多項節能措施，包括更換高效節能照明設備、優化廠務設施、提升生產設備運轉效率及調整運行參數，以降低能耗與碳排放。同時持續配合能源局規範，每年落實至少1%的節能目標。易華電子將進一步規劃並落實更多減碳作為，例如導入再生能源發電系統(如太陽能、風能)、提升廠區能源管理數位化水平、推動低碳原物料與循環經濟應用，並評估參與碳權交易市場，積極推動低碳轉型，致力於在2050年前實現碳中和以多元策略朝向永續發展目標邁進。

3.3 水資源管理

臺灣年均降雨量超過全球平均值的兩倍，但受地形影響，實際可有效儲存的天然水資源僅占不到20%，疊加氣候變遷導致極端天氣頻增，旱澇情形交替發生，使得水資源短缺問題愈發嚴重。特別是易華電子所屬的半導體產業，水資源更是製程中不可或缺的核心要素。

易華電子營運地點位於台灣高雄，自來水水源來自台灣自來水公司，包括高屏堰、南化聯管與鳳山水庫，皆屬於淡水(總溶解固體≤1,000mg/L)，主要用於濕製程(電鍍)、清洗及環保處理等。本公司採用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的 Aqueduct Water Risk Atlas工具，定期評估生產據點的水風險指標，包括水資源壓力、洪水風險，以及法規與聲譽風險。評估結果顯示，本公司廠區所在楠梓區的整體水資源壓力為Low-Medium(1-2)，未被劃入國家或國際自然保護區，且取水來源並非敏感水體。此外，本公司有因應抗旱而設立的合法水權之地下水井，如政府發布缺水警戒時，可發文報備後抽用地下水。

區域用水佔比

單位：百萬公升

	本公司
地區	高屏堰、南化聯管及鳳山水庫
水源	自來水
供水能力(百萬公升/天)	1,59
取水量(百萬公升/天)	1.17
區域用水佔比(%)	0.07

註：供應水量為水利署網頁及自來水公司網頁之供水情形

水資源妥善運用與回收

易華電子持續優化水資源管理策略，包括提高單位產品的水效、擴大再生水的使用比例等，並由環境部門定期向永續發展委員會彙報執行情況。我們除了具備抗旱時期所使用的合法水權地下水井外，導入先進的製程水回收技術，透過優化電鍍與清洗製程，提高水的使用效率，減少自來水的消耗。同時發展高效廢水處理技術，確保水回收率持續提升，降低排放量，並確保製程水質符合標準，亦可減少對環境的影響。

經過持續推動節水與回收再利用，易華電子在水資源管理方面已取得顯著成果。2024年公司總取水量為541.89百萬公升，相較於前一年增加0.30%，**取水密集度相較去年下降9.30%**，顯示整體用水效率顯著提升。在水資源回收方面，製程水回收量達16.03百萬公升，**回收率較前一年增加5.07%**。本公司透過回收製程淨化後的廢水與空調冷凝水，將其導入冷卻水塔循環再利用，並進一步供應廁所沖水使用；自2022年起，增設純水再生系統，回收純水系統再生過程中快洗階段的水源，取代原先經廢水處理廠直接放流的作法，有效降低用水需求並減輕排放負擔。

水資源使用與管理

單位：百萬公升

主要項目	2022年	2023年	2024年	備註
自來水用水量(a)	432.31	428.91	541.89	總取水量
地下水用水量(b)	0	111.35	0	
其他水源如雨水(c)	0	0	0	
總取水量合計(d)=(a+b+c)	432.31	540.26	541.89	總排水量
廢汙水產生量(e)	372.44	373.39	474.99	
其他水源(f)	0	0	0	
總排水量合計(g)=(e+f)	372.44	373.39	74.99	
廢汙水處理方式	自廠廢水處理設施			
總耗水量合計(h)=(d-g)	59.87	166.88	66.90	總耗水量
取水密集度(百萬公升/佰萬元新臺幣)	0.20	0.29	0.27	

註：總耗水量=總取水量-總排水量

水資源管理策略

策略	目標	2024年效益
製程淨化廢水與空調冷凝水回收	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入製程水回收技術，減少製程中自來水的使用。 ● 冷氣冷凝水回收，減少取水量。 	透過回收製程淨化廢水與空調冷凝水，年節水量達 11.21 百萬公升，節省成本 134,532 元。
純水系統回收改善	回收純水系統再生過程中快洗階段的水源，取代原先經廢水處理廠直接放流。	回收純水系統快洗階段水源，年節水量 4.82 百萬公升，節省成本 57,852 元。
設備升級與節水效能提升	<ul style="list-style-type: none"> ● 汰換老舊設施，提高設備運作效率，減少水資源浪費。 ● 採用生活節水設備，例如低流量水龍頭與節水馬桶，降低非製程用水需求。 	2024年更新自動沖水小便斗 21 座與兩段式沖水馬桶 5 座，100%取得節水標章。

水質監控與管制

易華電子位於楠梓科技產業園區，園區內設有具備生物處理功能的曝氣池與曝放流站。公司可將處理後符合排放標準的放流水透過加壓方式輸送至曝氣池進行後續處理與沉澱，再經由曝放流站統一排放。此措施能有效提升園區內之污水處理管理與符合法規規範之能力。為落實水質源頭管理及符合法規要求，本公司依據「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」，每年度定期檢測放流水水質及流量，並檢附相關結果報告。2024年度檢測結果顯示，各項放流水水質均符合園區管理規範。此外，本公司「海洋放流管線放流水標準」與「高雄楠梓科技產業園區污水下水道使用管理規章」，進一步針對放流水進行管理以達成環保與永續目標。未來仍將持續配合園區管理局規範並依「水污染防治措施計畫及水污染防治許可證」內容執行運作，以確保環境水體品質與生態資源維護。

檢測項目	標準值	2022年	2023年	2024年
PH 酸鹼值	6 ~ 9	7.6	8.1	7.8
COD 化學需氧量	<280mg/L	92.3	38.3	17.6
BOD 生化需氧量	<100mg/L	27.6	11.2	4.5
SS 懸浮固體	<100mg/L	5.3	<1.5	<1.5
水溫	<42°C	27.4	27	27.5
銅	<2 毫克 / 公升	0.426	0.294	0.139
鎳	<0.5 毫克 / 公升	ND	ND	ND
鉛	<5 毫克 / 公升	ND	ND	ND

3.4 廢棄物管理與循環經濟

根據環境部統計，2023年台灣電子零組件業的事業廢棄物總申報量產出量達128萬公噸，並呈現逐年攀升的趨勢。如何在製程中減少資源浪費、妥善管理廢棄物並促進回收再利用，已成為半導體產業邁向循環經濟的關鍵。

廢棄物管理

我們的各類廢棄物遵循「廢棄物清理法」依法由專責人員進行申報、分類及貯存管理，且與合法廠商簽訂合約進行清運處置及回收處理，並透過廠商審查及稽核機制，以確保廢棄物確實被妥善處理。清運之廢棄物確實連線至環境部「事業廢棄物申報管理資訊系統」進行管理，並不定期派員實地稽查廢棄物清運及處理機構之管理狀況，以確保清運及處理機構依照法規妥當管理廢棄物。

針對生產過程中產生的包材下腳料等具回收價值的廢棄物，我們建立嚴謹的分類收集機制，並委由合格回收廠商進行妥善處理，以提升資源再利用效率、降低處理成本與環境負擔。同時，本公司亦積極推動各項回收再利用專案，透過提高廢棄物分流率(Waste Diversion Rate)，有效減少廢棄物進入掩埋處理所造成的環境衝擊，將廢棄物轉化為有用資源，進一步落實節能減碳與永續經營目標。

2024年易華電子共計產出廢棄物1,518.38公噸，其中有害廢棄物1,386.17公噸，約占91.29%；廢棄物回收總量為1,200.61公噸，其中有害廢棄物之回收率為85.14%，整體廢棄物回收率為79.07%，每百萬營收之廢棄物密集度為0.75公噸/百萬元。

環保相關支出

環保管理項目	費用(千元)
有害事業廢棄物處理費用	14,302
一般事業廢棄物處理費用	2,749
其他 ¹	7,771
合計	24,824

註1：包含污染防治費用及污染源操作證書費。

一般事業廢棄物



有害事業廢棄物



廢棄物管理流程圖



歷年廢棄物種類及處理量

單位：公噸

處理方式	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	處理方式合計
79.07% 再利用及回收 回收之廢棄物	20.45	1,180.16	1,200.61
焚化	96.00	97.11	193.11
20.93% 不可回收之廢棄物 掩埋	0.00	108.90	108.90
其他	15.76	0.00	15.76
總類合計	132.21	1,386.17	1,518.38

廢棄物減量措施與效益

易華電子積極推動廢棄物總量削減與資源化再利用策略，透過製程技術優化與原物料減量等源頭管理措施，持續降低廢棄物產出，減少環境負擔與營運成本。

此外，易華電子專注於創新製程技術，突破傳統的鍍鎳鍍金製程，採用化學錫技術。不僅降低製程廢水排放的風險，還能有效減少客戶成本，並進一步提升產業的環保效益。針對載板產品，我們開發以化學錫取代傳統電鍍鎳金的技术具備多項優勢：

1. 化學電鍍不需要使用電力，且能減少水洗需求，實現能源節約；
2. 使用錫金屬替代鎳金，大幅降低生產成本；
3. 減少化學品使用量及廢水產生量，有效降低對環境的衝擊；
4. 所使用的化學錫材料為無鉛產品，完全符合環保要求。

循環經濟推動

2024年我們已與部分供應商達成回收協議，初步循環成效包括出貨棧板回收、光罩石英玻璃重複使用，以及印刷網版包材回收。除了在自身生產製程中推動源頭減量，未來也規劃與更多供應商合作推動回收機制，以實現整體價值鏈廢棄物產出最小化的目標。

廢棄物回收利用



廢棄物回收

空氣汙染管理

易華電子依據相關法規設置空氣汙染防制專責單位與專責人員，負責固定汙染源的監控與管理，並依法取得操作許可證。針對固定汙染源設備，我們定期檢視其運作狀況與使用年限，若無異動，將依規定於許可期限屆滿前申請展延；若有設備異動或製程調整，也會主動辦理相關變更手續，確保各項作業皆符合法規要求，落實汙染防制管理。

近三年空氣汙染檢測情況

檢測項目(單位)	排放標準	2022年	2023年	2024年
粒狀物 (mg/Nm ³)	100 mg/Nm ³	<1	-	1
有機揮發物 VOC (ppm)		5	4~10	-
異味	2000 ; (18<高度(公尺)≤50)	<55	<55 ; 132 ; 309	-

註：異味汙染物為無因次之數學運算值，故無單位。

3.5 生物多樣性承諾

易華電子所在園區雖然非國家或全球認定的重要生物多樣性區域，但園區內部分雨水排放系統或極端狀況下的溢流仍可能與後勁溪流域相通，因此企業營運可能對周遭生態環境產生潛在影響。我們承諾積極推動生物多樣性保護措施，持續強化放流水管理與水質監測機制，確保資源使用與環境保護達成平衡，為當地生態系統與社區創造正面影響，並透過企業永續治理機制、倡導公司同仁參與生態保育活動，促進自然生態系統的保護，確保企業營運與自然共生共榮。

具體行動與策略

- **區位選擇**：避免於全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或進行營運活動，以減少對生態環境的衝擊。
- **生態淨正向影響**：朝向2050年實現生態淨零損失(No Net Loss)及環境生態淨正向影響(Net Positive Impact)為目標，投入生物多樣性維護行動。
- **零毀林承諾**：確保所有產品與服務符合國際及國內森林相關法律規範，並承諾符合零砍伐(Zero Deforestation)標準。
- **政策與行動對接**：支持「生物多樣性公約」及相關國際倡議，提升企業營運對生態系統的正向影響。
- **減少土地與水資源影響**：
 - 短期：確保廢水、廢氣排放符合法規，降低對周邊生態的影響。
 - 中期：優化廢水處理(如提高COD處理)，減少污染物排放至自然水體。
 - 長期：探索循環經濟模式，如將廢棄物轉化為可再利用資源。
- **保護當地生態**：透過水質監測確保排放水不影響周邊水域生態
- **減少碳足跡**：提升能源使用效率，降低對氣候變遷的影響，間接減少生態壓力。

生態零損失行動

易華電子重視生物多樣性保護，並承諾在營運過程中符合環境法規，降低對當地生態的影響。我們關注營運場域周圍的生態系統，確保資源使用與環境保護並行，為可持續發展盡一份心力。深知生物多樣性對於人類福祉和地球健康至關重要。作為楠梓科技產業園區的一份子，本公司意識到營運對於環境的影響，尤其是放流水排放，可能對後勁溪的生物多樣性產生影響。

本公司嚴格遵守法規標準，確保放流水符合政府相關排放標準，並持續精進水處理技術，降低對水質的潛在影響，詳細內容參考【3.3水資源管理】。



Chapter

04

品質承諾 合作創新

4.1 永續供應鏈

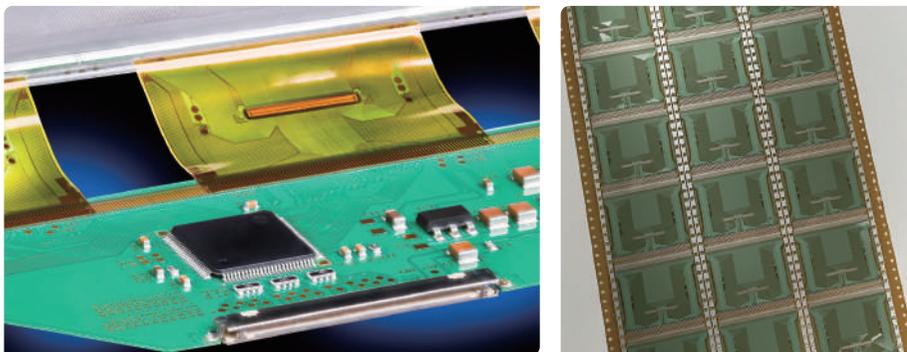
4.2 產品創新、研發與專利

4.3 客戶服務及資訊安全



04 品質承諾 合作創新

產品介紹



產品照

易華電子主要產品為捲帶式高階覆晶薄膜IC基板(Tape-COF)，其可廣泛應用於LCD、OLED與Micro LDE等智能終端顯示器，本公司為同時具備減成(Sub)、半加成(Semi)及雙面(2-Metal)製程全方位技術Tape-COF、Micro LED及各式晶片載板的全球供應商。公司憑藉多年來與IC設計公司的緊密合作，致力於開發高度客製化的封裝材料，以符合各類客戶的技術需求，確保產品在市場上的競爭力與獨特性。

4.1 永續供應鏈

易華電子視供應商為企業永續發展的重要夥伴，致力於建立穩定且具韌性的永續供應鏈，並透過「永續發展實務守則」推動供應商夥伴共同承擔企業社會責任，確保供應鏈符合永續發展目標。我們積極落實負責任採購，在經濟、環境及人群(包含其人權)方面，供應商須與我們攜手努力，涵蓋以下重點領域：

- 商業道德：嚴格遵守法律法規，誠信經營，防範貪腐及舞弊行為。
- 風險管理：強化供應鏈風險評估機制，提高應變能力，確保供應鏈穩定運作。
- 環境保護：落實污染防治、提升能源使用效率、減少碳排放，降低對環境的影響。
- 勞動人權：尊重人權，保障勞工權益，提供安全、健康與友善的工作環境。

2024年易華電子的供應商及承包商均未發生重大環境、勞動條件、人權或社會層面的負面影響。

供應商概況

單位：新臺幣千元

採購類型	細目	供應商間數	2024年採購金額	占比
物料	生產用原料、包材	60	455,961	41.83%
原料	主原料	2	428,111	39.28%
勞務類	運輸物流、海關關稅	30	99,874	9.16%
資產類	生產機台、治工具	24	62,763	5.76%
工程類	廠務工程、設備工程	16	43,271	3.97%
	合計	132	1,089,983	100.00%

註：日幣以2024年平均匯率0.2122換算。

供應鏈管理流程



易華電子透過嚴謹的供應鏈管理流程，確保永續發展要求融入日常營運：

一、 供應商評選

成為本公司供應商的先決條件為具備所在地政府核可的合法企業資格，我們依據「供應商評估管理辦法」以公司業務情況為主要考慮因素，採用實地稽核或文件稽核方式對新供應商進行評選，同時為了確保易華電子與供應商的合作關係公正、透明及符合道德準則，合作前需簽訂「供應廠廉潔承諾書」。

二、 供應商品質評核與稽核

依據「供應商評估管理辦法」及「供應商品質評核及輔導辦法」，我們針對直接、間接及包裝材料之供應商，由採購部門按月執行供應商品質評核，並同步編制「供應商品質評核表」，若品質評核C級以下且連續二次(即兩個月)以上者，將減少對該供應商之交易，並由採購會同品保單位對其實施輔導作業。實施輔導作業後，依據「供應商品質系統審查表」重新進行評鑑，評鑒合格方可恢復採購訂單。前述供應商品質系統審查可進一步區分為ISO認證合格供應商之12項評鑑指標及非ISO認證合格供應商之7項評鑑指標。

其次，除前述日常採購之品質評核外，我們亦執行定期性稽核。按原材料性質劃分，如基材、SR油墨、鍍錫液重要原材料之合格供應商採一年一次定期稽核方式，其他原材料合格供應商則為三年一次稽核；部分重大品質不良或不穩定等情況，施以特殊稽核。定期性稽核與前述輔導作業相同，一樣採用「供應商品質系統審查表」作為評分構面參考依據。

2024年我們針對原料、物料、治工具類等關鍵供應商共46家進行稽核，稽核涵蓋率達28.57%。稽核結果顯示，所有受稽供應商皆符合相關標準，且報告期間內未發生因實質缺失或負面影響而中止合作之情形。

供應商評估分級標準

分級	分數	結果	採取方式
A 級	86~100	合格	可增加採購量
B 級	71~85	良好	正常採購
C 級	60~70	待輔導	稽核時發現之缺失必須追蹤直到改善為止，並限量採購
D 級	59 以下	不合格	3 個月須重新進行稽核並減少採購量

2024年度稽核成果

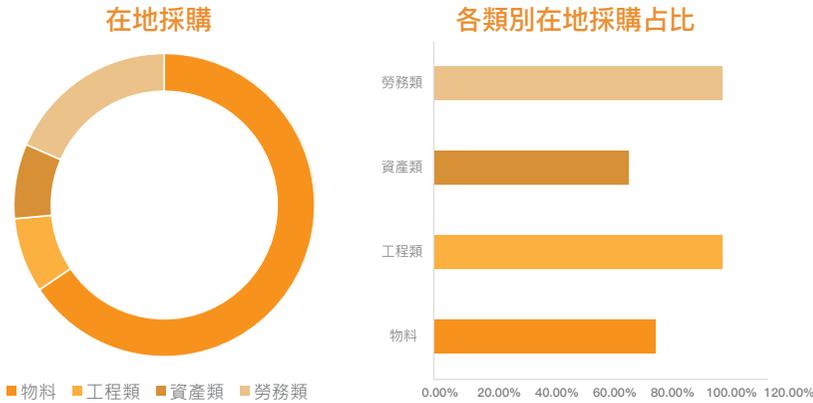
供應商類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
當年度新進供應商	評選通過之數量	16	20	8
	供應商之數量(a)	131	169	161
既有供應商	已稽核之數量(b)	44	44	46
	稽核百分比(b/a)	33.59%	26.04%	28.57%

在地採購

易華電子深耕台灣，積極推動在地採購，以實際行動支持地方經濟發展，並降低對環境的衝擊。我們希望透過在地採購的策略能為社會帶來以下幾項效益：

- 1.縮短供應鏈：透過縮短原物料及產品的運輸距離，不僅可縮短交貨時間，提升供應鏈的運作效率、靈活性和應變能力。
- 2.降低運輸成本：減少長途運輸所帶來的燃料消耗及人力成本，有助於降低整體採購成本。
- 3.減少碳排放：縮短運輸過程中的距離，有助於減少碳排放，進而降低對環境的負面影響。
- 4.支持在地經濟：在地採購將創造更多的在地就業機會，促進地方產業的發展、提升社區的繁榮與活力。
- 5.建立互信互助的夥伴關係：透過與在地供應商建立更緊密的合作關係，能實現共同成長與雙贏，並深化長期的互信與合作。

易華電子在地採購比率逐年提升，2024年在地採購金額達5.41億元，較2023年上升18.65%，其中物料、工程、資產、勞務類等皆達到60%以上。



綠色採購

易華電子透過綠色採購最小化營運過程中對環境的各類衝擊，減少自然資源的耗用，降低污染產出。

在國內綠色採購方面，我們選擇第1類至第3類環保標章產品，這些標章代表產品在節能減碳、資源節省以及環保建材等領域達到高標準要求，相關內容可參見【3.2能源及溫室氣體管理】。此外，我們也選擇帶有碳足跡標籤和減碳標籤的產品，這些標籤表明產品在整個生命週期中碳排放的量得到有效控制，助於積極減少企業營運過程中的碳排放，並推動低碳經濟的實現。

在國際綠色採購方面，我們規劃優先選擇來自與台灣簽訂相互承認協議的國家所生產的環保標章產品，確保這些產品符合國際公認的環保標準，並符合全球環境保護的趨勢。此外，對於國際品牌及產品，我們積極選擇具備能源或

是環境保護相關的標章產品，例如能源之星(Energy Star)、FSC(Forest Stewardship Council)永續林業標章的產品。這些標誌代表產品在在能源效率與環境友好等方面，符合國際環保與永續發展標準，確保資源使用的長期可持續。

衝突礦產政策

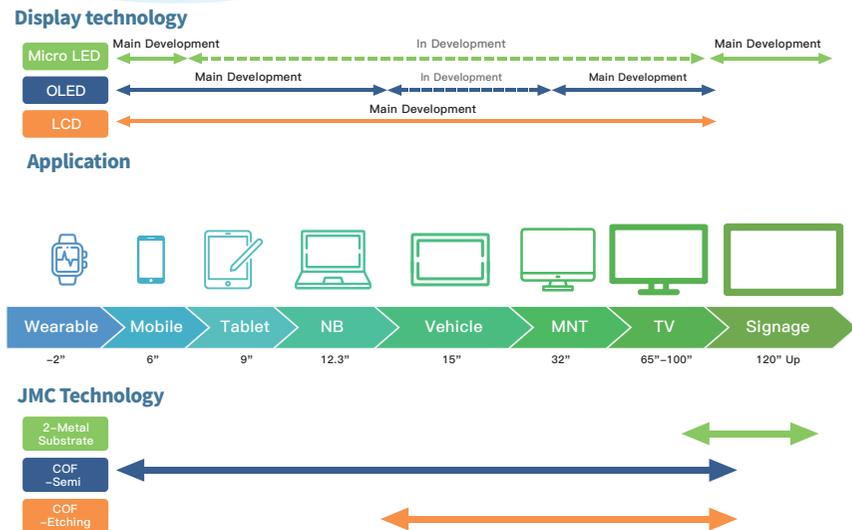
易華電子承諾在業務運營中遵守責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA，前身為 EICC 電子行業公民聯盟)及全球永續發展議題E化倡議組織(Global e-Sustainability Initiative, GeSI)，特別是責任礦產倡議(RMI)的相關規範。我們堅定不使用來自剛果民主共和國及其鄰近受武裝團體控制區域的衝突礦產。為確保供應鏈的責任與透明度，我們將鼓勵供應商遵守「責任商業聯盟行為準則」並積極參與衝突礦產盡職調查，以實現礦產來源的透明化。

4.2 產品創新、研發與專利

易華電子產品應用範圍廣泛，涵蓋從精密電子錶面板到大型電腦與電視螢幕，能全面滿足市場對高解析、高效能顯示產品的多元需求。我們憑藉卓越的技術實力與持續創新，致力於提供更具競爭力的解決方案，專注於先進封裝技術的研發，積極推動COF產品朝向高效能、低功耗方向發展。

我們深耕封裝用捲帶式高階覆晶薄膜IC基板產業，是國內外唯一同時掌握減成法(Subtractive)、半加成法(Semi-additive)及雙面(2-Metal)三種製程的供應商，特別是以半加成法(Semi-additive)量產的Tape-COF其最小間距可達14μm，技術領先業界。

面板發展趨勢與技術分布



核心技術發展

1. 精進減成法(Subtractive)技術

易華電子以具備成本優勢的減成法技術生產1-Metal捲帶式高階覆晶薄膜IC基板，主要終端應用於大尺寸LCD TV使用之驅動IC。

2. 深耕半加成法(Semi-additive)技術

易華電子特有的半加成法(Semi-additive)製程技術，主要應用於手持式裝置及智慧型手機用之驅動IC。我們專注於18、16及14μm pitch的微細線路製程開發，並持續提升生產良率與效率。

3. 領先開發2-Metal 先端製程技術

在新製程技術研發方面，我們全力推動2-Metal製程技術建置，該技術適用於高腳數(High pin-count)且細線路(Fine pitch)設計要求的液晶顯示驅動IC，已於2024年實現量產。

研發投入情形與研發實績

單位：新臺幣千元

類別	項目	2022年	2023年	2024年
研發投入	營業收入(A)	2,159,317	1,844,368	2,039,658
	研發經費(B)	62,870	56,425	61,307
	員工總人數(C)	560	588	608
	研發總人數(D)	62	68	68
	平均研發人員研發經費(B/D)	1,014.03	829.78	901.57
	研發經費比例(B/A)	2.91%	3.06%	3.01%
研發產出	累計專利權(件)	46	57	63

註：2023年永續報告書部分數據誤植，於本報告書中一併修正。

永續創造力

我們深知科技創新不僅是提升產品性能的手段，更是實現環境責任的重要途徑。有別於業界普遍採用的鍍金(Ni/Au)金屬鍍層(Metal Finish)製程，我們率先於Mini與Micro LED的雙面線路載板中導入以錫(Sn, Tin)作為最終鍍層材料。此創新作法不僅能有效降低材料成本，更可顯著減少製程中產生的有害廢棄物與排放，進一步降低整體碳足跡，減輕產品對環境的衝擊，相關內容可參考【3.4廢棄物管理與循環經濟】。



4.2.1~4.2.4製程設備照

智慧財產與專利管理

智慧財產是企業永續發展的關鍵基石，不僅保障技術成果，更直接影響市場競爭力與營運穩定性。因此，我們將智慧財產管理納入公司治理體系，並與永續發展目標相結合，透過策略性布局，確保技術資產的長期價值。**2024年易華已取得63件專利權(其中包括61件台灣專利，2件中國專利)**，在驅動IC技術上投入更多的創新研發，循序增進公司未來市場競爭力。

智慧財產管理政策

1. 保護既有資產：確保智慧財產權得到充分維護，定期檢視專利組合，避免權益流失或遭受侵害。
2. 鼓勵技術創新：透過完善的專利管理機制與獎勵制度，鼓勵內部持續進行技術改良與創新，以提升研發競爭力。
3. 降低營運風險：透過專利檢索與競業分析，降低侵權風險，確保公司營運穩定，並強化技術佈局。
4. 提升市場競爭力：積極申請核心技術專利，建立堅實的專利屏障，增強市場談判優勢，並透過專利授權與技術轉移創造附加價值。

智慧財產管理措施

- **定期專利盤點與評估：**
定期審視專利組合，確保專利的有效性，並評估其市場價值與應用潛力，確保技術資產能為公司帶來實質利益。
- **專利申請與維護：**
積極投入資源進行專利佈局，確保關鍵技術受到法律保護，並持續關注專利維護與續期管理，以維持競爭優勢。
- **專利風險管理：**
強化專利檢索與侵權分析，降低法律風險，確保公司技術與產品符合全球智慧財產法規。
- **員工教育與內部培訓：**
定期舉辦智慧財產權教育訓練，提高員工智財意識，確保研發人員與管理團隊熟悉專利制度，提升企業整體技術保護能力。
- **跨部門協作：**
建立法務、研發、業務等部門的協作機制，確保智慧財產戰略與公司整體營運目標相符，最大化技術與市場效益。



專利管理成果

專利申請	2022年	2023年	2024年
當年度申請件數	10	11	2
當年度通過件數	7	10	6
當年度失效/放棄件數	2	1	0
當年度有效存續件數	46	57	63

2024年研發專利成果

年度	專利名稱	專利類型
2024年	電路板電性測試編輯系統	新型
	印刷電路板測試治具	新型
	軟性電路板	新型
	減少靜電累積的電路板	新型
	印刷電路板	新型
	用於印刷電路板測試之對位治具及對位方法	發明
	電路板引腳配置檢測方法	發明

4.3 客戶服務及資訊安全

易華電子秉持「與客戶共創價值」的理念，透過技術合作提升產品設計能力，以滿足市場對高精密電子元件的需求。我們以獨有的**半加成法 (Semi-additive)製程**為基礎，攜手客戶共同開發14μm~20μm pitch微細線路的高精密COF產品，確保技術與市場需求高度契合。此外，我們積極推動**2-Metal Substrate技術**，與客戶共同開發輕、薄、短、小的新型IC高階載板，滿足智慧型裝置市場的發展趨勢。透過提供客製化解決方案，我們協助客戶提升產品效能並降低生產成本，進一步強化市場競爭力。

客戶服務與技術支援

縮短新產品開發時間

時間是市場競爭力，我們致力於縮短新產品開發週期，協助客戶迅速回應市場需求。我們透過高效跨部門協作、強化內部溝通與技術整合，持續優化研發流程，提升產品試產與測試階段的效率，以符合客戶對性能與品質的高度期待，並確保新技術能夠快速導入市場。

即時問題解決與售後服務

為確保客戶獲得最佳產品使用體驗，我們設立專業技術支援團隊與客戶服務專線，提供即時技術支援與高效售後服務，確保客戶在產品應用過程中獲得專業建議與技術指導。此外，我們提供產品應用技術支援，協助客戶在封裝、組裝及測試過程中排除潛在風險，提升產品品質。

客戶滿意度調查與回饋機制



定期客戶滿意度調查

透過每年滿意度調查表，進一步了解客戶對於我們的期望與建議，並將客戶調查結果彙整給公司管理層，與各部門討論相關改善措施，確保客戶需求能夠得到即時回應。本公司於2024年底進行客戶滿意度調查，共計發出6份，回收5份，平均得分4分以上(滿分5分)。

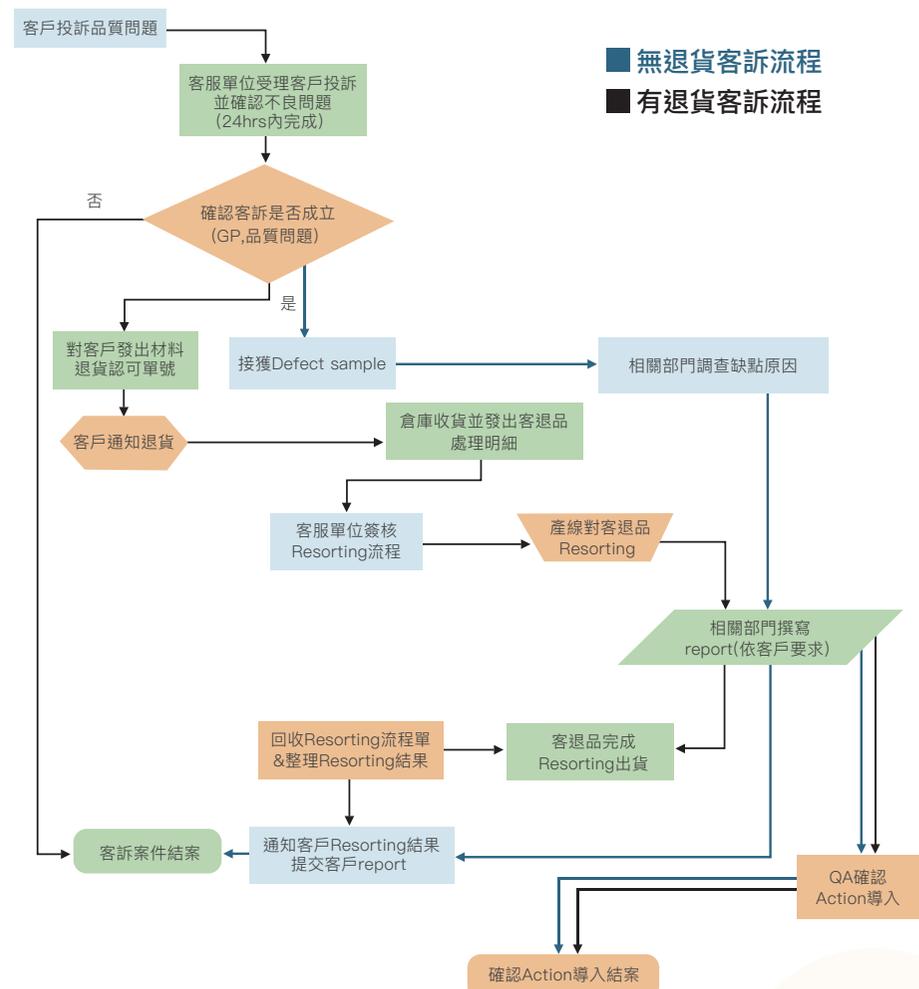
客戶申訴處理流程

透明化的客訴處理機制

易華電子設立專屬客戶投訴窗口，確保客訴案件能夠即時處理並獲得回應。透過內部專業團隊分析問題，提供精準的技術解決方案，降低客戶生產風險。確保客訴處理過程透明可追溯，並定期檢討客訴案例，以提升產品與服務品質。2024年度未接獲違反產品安全法規及資訊標示之客訴。

在2024年，我們共收到108件客訴案件，其中包含48件與外觀異常相關及54件來自終端客戶針對信賴性異常的反饋。針對外觀異常案件，我們已經進行詳細分析並著手改善生產程序，並強化品檢流程，避免類似情況再次發生。而針對信賴性問題，我們積極進行產品測試與優化，並與客戶進行密切溝通，確保未來的交付符合客戶期望。

客訴流程圖



資訊安全管理

為強化資訊安全韌性與管理機制，應對不斷變化的資安威脅與潛在營運風險，易華電子自2015年起即訂定「資訊安全管理政策」，並定期審視相關作業流程，確保建立完善的資安運作模式。



本公司設立專責的行政處資訊部，負責規劃、執行與監督資通安全相關政策，確保資安措施的落實。我們每年定期進行資安風險評估，並根據最新的資安技術與工具發展趨勢，適時調整資安策略，以應對潛在風險。此外，資訊部門負責資安教育訓練及內部宣導，提升全體員工的資安意識，並建立即時通報與應變機制，以迅速處理各類資安事件，降低影響範圍。

資安控管方案

2024年開始本公司郵件主機新增隔離郵件功能，對來源有疑慮的郵件第一時間攔截，以此避免公司誤入釣魚郵件及網址。此外，公司設有品保部文管中心負責往來廠商、客戶機密資料保全，內部相關人員需提出申請，由其辨明需求及對象後方可提供。

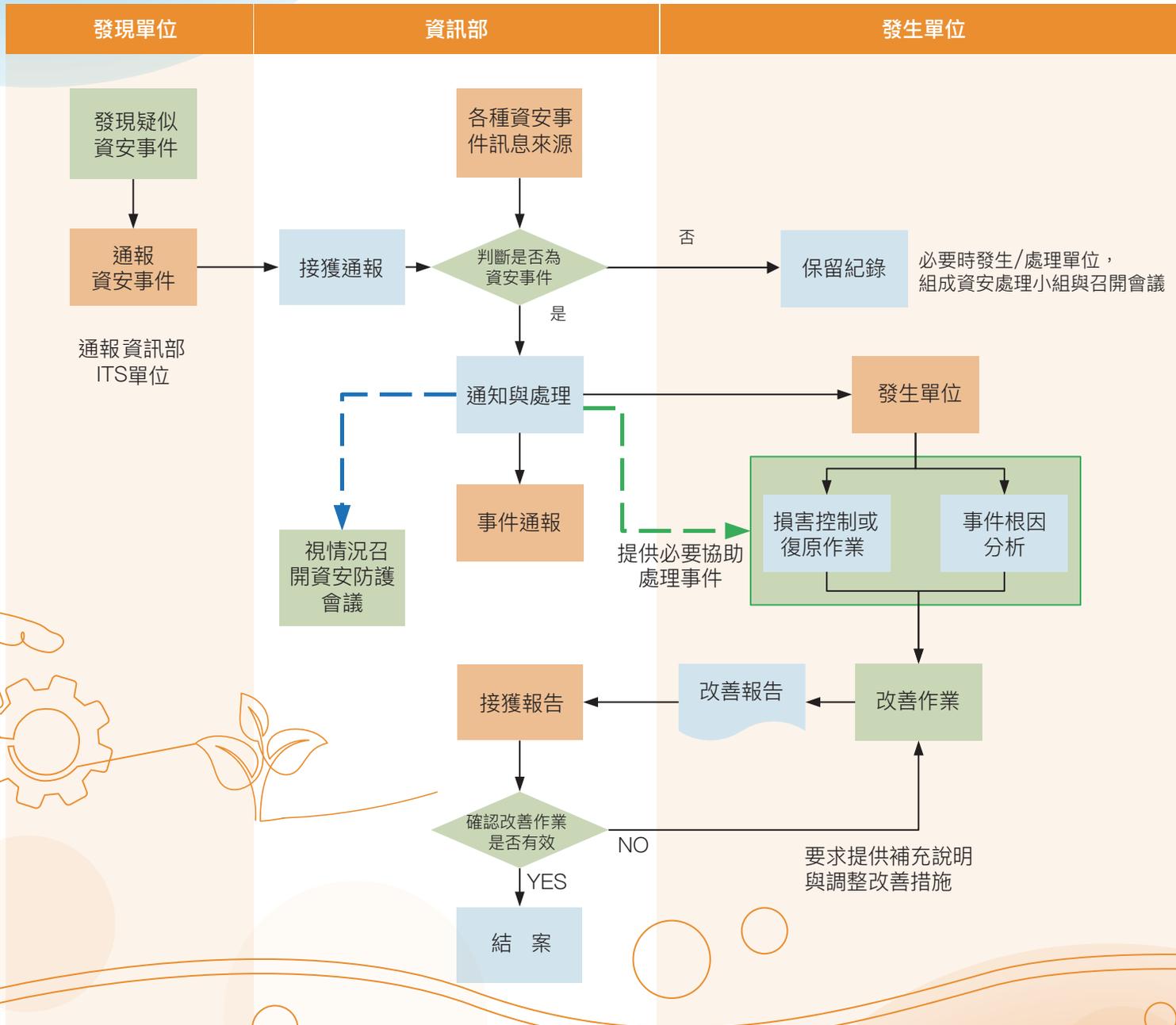
為加強外部網路安全，易華電子已設立嚴格的管控措施，禁止公司外網直接連接雲端服務或個人端設備。如有特殊需求，需使用外部電腦連接公司內部網路或設備，相關單位需提前提出申請，並由資訊部協助進行掃毒及其他安全檢查。2024年自動編輯機廠商來廠進行會議與系統測試，因需與公司內網連線，故通知廠商預留掃毒時間，確保外部設備在接入公司網路前，業經完整安全掃描，避免任何潛在的資訊安全風險。

資安通報流程

我們透過系統監控、存取控管與資料防護機制，強化內部資安管理，並建立即時通報與應變機制。2024年度本公司未發生任何重大網路攻擊或資安事件，亦未收到任何客戶隱私權侵犯或資料遺失的重大投訴，顯示我們的資安管理體系具備高度穩健性與有效性。

未來，易華電子將持續投資資安基礎建設，導入最新的防禦技術，強化資安管理機制，以預防為主、防禦並重的策略，確保企業資訊環境安全，為客戶與合作夥伴提供可信賴的數位環境。

管控面向	管控策略
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 個人電腦與伺服器安裝端點防護軟體，統一由主控台控管，定期更新威脅定義檔。 透過WSUS定期修補作業系統漏洞，安排排程重新開機以生效修補措施。 建置UTM防止惡意攻擊。 定期資通安全相關系統災難演習及演練
資訊作業安全	<ul style="list-style-type: none"> 建置備份計畫，使用異地備份保障資訊安全。 啟用虛擬化平台，建構高可用機制。 透過SYSLOG監測核心系統運作效能。
裝置安全	<ul style="list-style-type: none"> 禁止攜帶私人電腦設備進入廠區使用。 公司電腦一律封鎖USB存取，欲使用者需填寫申請單方可使用。 建立機制，嚴禁外來不明資訊設備介接公司網路。
供應商資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> 要求各單位落實與供應商簽訂 NDA 保密協定。 針對供應商規範資安條件，避免供應商因資安事件造成供應鏈中斷之問題。
場域安全	<ul style="list-style-type: none"> 進行入廠來賓 / 訪客之電腦管制，進行生產線及實驗室 3C 產品、私人手機及隨身碟之管制。 設立辦公區 / 管制區分區管理機制、電腦機房之門禁管制及監控異常事項，檢討與持續改善。
人力資源安全	<ul style="list-style-type: none"> 本公司人員皆簽署「NDA 保密協議書」。 資訊系統帳號與權限，由資訊單位審核控管。 定期進行資安宣導，以強化員工資訊安全意識。



Chapter

05

附錄

5.1 GRI 準則索引

5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業

5.3 氣候相關資訊揭露索引表



05 附錄 5.1 GRI準則索引

使用聲明	易華電子股份有限公司依循 GRI 準則編製，揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於易華電子	14
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03
2-4	資訊重編	各章節說明	03
2-5	外部保證/確信	本年度暫無	—
營運活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈	05
2-7	員工	2.1 人才招聘與管理	28
2-8	非員工的工作者	2.1 人才招聘與管理	28
治理			
2-9	治理結構及組成	1.1 公司治理	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理	19
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理	19
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 公司治理	19
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展策略與短中長期目標	07
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展策略與短中長期目標	07
2-15	利益衝突	1.1 公司治理	19
2-16	溝通關鍵重大事項	1.1 公司治理	19
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	19
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理	19
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理	19
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理	19

2-21	年度總薪酬比率	2.3 友善職場與福利	36
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略與短中長期目標	07
2-23	政策承諾	2.2 人權與職業安全	30
2-24	納入政策承諾	2.2 人權與職業安全	30
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通與重大主題	10
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人溝通與重大主題	10
2-27	法規遵循	1.3 誠信經營與法規遵循	24
2-28	公協會的會員資格	關於易華電子	14
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大主題	10
2-30	團體協約	透過勞資會議進行協商	10
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大主題	10
3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大主題	10
3-3	重大主題管理	重大議題價值鏈涉入程度及管理方針	12
特定主題準則：200 系列經濟面			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	22
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1 氣候變遷因應	42
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	2.3 友善職場與福利	36
201-4	取自政府的財務補助	1.2 營運績效	22
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源及溫室氣體管理	46
302-3	能源密集度	3.2 能源及溫室氣體管理	46
302-4	減少能源消耗	3.2 能源及溫室氣體管理	46
GRI 305 排放：2016			
3051	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 能源及溫室氣體管理	46

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2 能源及溫室氣體管理	46
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	3.2 能源及溫室氣體管理	46
305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 能源及溫室氣體管理	46
305-5	溫室氣體排放減量	3.2 能源及溫室氣體管理	46
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	3.4 廢棄物管理與循環經濟	50
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	2.1 人才招募與管理	28
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	2.3 友善職場與福利	36
401-3	育嬰假	2.3 友善職場與福利	36
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	2.2 人權與職業安全	30
403-2	危害辨識、風險評估、事故調查	2.2 人權與職業安全	30
403-3	職業健康服務	2.2 人權與職業安全	30
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商及溝通	2.2 人權與職業安全	30
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	2.2 人權與職業安全	30
403-6	工作者健康促進	2.2 人權與職業安全	30
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.2 人權與職業安全	30
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	2.2 人權與職業安全	30
403-9	職業傷害	2.2 人權與職業安全	30
403-10	職業病	2.2 人權與職業安全	30
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2.4 人才培育與發展	39
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	2.4 人才培育與發展	39
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	2.4 人才培育與發展	39
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			

405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理 2.1 人才招募與管理	19 28
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	2.3 友善職場與福利	36
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.1 人才招募與管理 2.2 人權與職業安全	28 30
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.2 人權與職業安全	30
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 客戶服務及資訊安全	60

5.2 SASB永續會計準則委員會編製標準-半導體業

SASB主題	指標編號	揭露指標	測量單位	對應章節/說明
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1)範疇 1 之全球總排放量 (2)來自全氟化合物之總排放量	量化	3.3 能源管理
	TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	質化	3.3 能源管理
製程之能源管理	TC-SC-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比(3)再生百分比	量化	3.3 能源管理
水管理	TC-SC-140a.1	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	3.4 水資源管理
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量，(2)再循環百分比	量化	3.5 廢棄物管理
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	質化	2.2 人權與職業安全 2.3 友善職場與福利
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2.2 人權與職業安全
招募與管理全球及技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	42%

SASB主題	指標編號	揭露指標	測量單位	對應章節/說明
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	量化	70%
	TC-SC-410a.2	(1)伺服器、(2)桌上型電腦，及(3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	公司非終端產品製造商，故未計算處理器之整體能源效率。
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	質化	短期：透過建立，基於歷史需求數據、交貨時間和安全庫存率等因素，設置合適的「安全庫存水位」，以應對突發事件或市場需求波動。 中長期：尋找第二料源，已於2025年進行中。
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	2024年未發生因涉及反競爭行為相關法律程序所致之財務損失
總生產數量	TC-SC-000.A	依產品類型而不同	量化	公司產量皆於每年的股東會年報中揭露，詳情請參考113年報報告期間總產量483,456Kpcs
自有場所產量之百分比	TC-SC-000.B	百分比(%)	量化	公司為專業 Tape-COF 製造廠商，產量 100%來自公司自有設施

5.3 氣候相關資訊揭露索引表

項目	實際作為
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	<ul style="list-style-type: none"> 董事會為本公司因應氣候變遷之最高決策及監督機構，定期審閱氣候議題相關策略與重大決策，並監督各項永續發展進程與成效。 各專責小組負責擬定與執行具體行動方案，如永續報告書編製、社會關懷行動及溫室氣體盤查與外部查證等事項並定期彙報永續發展委員會。 於 2024 年 11 月成立永續發展委員會，負責審議氣候變遷因應策略、年度永續推動計畫與報告書草案，並監督永續發展各小組之執行績效。 永續發展委員會各專責小組負責擬定並執行具體行動方案，並定期將執行成效彙報永續發展委員會，作為董

2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	<ul style="list-style-type: none"> 永續環境小組負責評估氣候變遷對營運與財務可能帶來之短、中、長期風險與機會，並據此提出調適對策與行動建議。 公司治理小組根據情境分析結果，研擬應對策略並建議資源配置方案，強化公司應變能力與財務韌性。 各項氣候變遷因應計畫經永續發展委員會審議後，提報董事會核定執行。 擬定永續發展計畫，編列永續發展相關經費，提報董事會核准後執行。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<p>永續環境小組分析極端氣候事件(如乾旱、暴雨、高溫)對營運可能產生之財務衝擊，提出預防與轉型策略，請參考 3.1 氣候變遷因應；並評估轉型所需投入的資本，如低碳設備投資與流程優化成本，作為中長期財務規劃依據。</p>
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理小組協助建立氣候風險納入整體風險管理系統之流程。 永續環境小組定期蒐集風險因子，評估影響程度與可能性，並提出風險緩解、承擔或控制方案。如制定公司永續發展計畫，作為執行節能減碳的行動指引。 經永續發展委員會整體審議後納入公司風控架構，並定期檢討更新。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	<p>1. 依據聯合國政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)及國際能源總署(International Energy Agency, IEA)對氣候排放路徑的評估與報導。</p> <p>2. 控制升溫在 <1.5°C、<1.8°C及 3°C以下，分別評估對應之碳定價趨勢可能產生碳排放相關支出的營運影響。</p> <p>1. 高度排放情境，升溫約 3°C以上</p> <ul style="list-style-type: none"> 除各國現行政策之外，無新增減碳行為 全球碳價格 1：每噸 2.63 美元 <p>2. 中度排放情境，升溫約 1.8°C以上</p> <ul style="list-style-type: none"> 於 2030 年以前，各國無積極進行低碳轉型之行為，但仍追求升溫幅度小於 2°C 全球碳價格 1：每噸 231.86 美元 <p>3. 低度排放情境，升溫約 1.5°C以上</p> <ul style="list-style-type: none"> 2050 年，全球達到淨零排放之目標

項目	實際作為
	<ul style="list-style-type: none"> 全球碳價格 1：每噸 268.13 美元 <p>主要財務影響：</p> <ol style="list-style-type: none"> 停工造成營收下降。 機器設備受損造成財產損失。 用電上升、再生能源電力憑證採購、能源轉型添購設備等，造成營運費用增加。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	<ul style="list-style-type: none"> 永續環境小組擬定節能減碳與資源使用效率提升之行動計畫，制定可衡量指標。 總經理審核並推動執行，永續發展委員會監督執行成效並向董事會報告。 制定相關風險與機會指標及行動計畫，確保有效應對環境挑戰。每年皆符合能源局所制定之節電1%，長期減量目標：2050年達碳中和。 持續於永續報告書中公開主要溫室氣體排放數據，2023年起每年發行永續報告書、溫室氣體盤查作業，並規劃 2025 年度相關作業期程。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	<ul style="list-style-type: none"> 目前尚未導入內部碳定價機制，將持續觀察國內外趨勢，視需求進行規劃。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數能量或再生能源憑證 (RECs)數量。	<ul style="list-style-type: none"> 永續環境小組訂定溫室氣體排放減量目標，範疇涵蓋直接與間接排放來源。 短期目標為每年節電 1%、提高能源使用效率；長期目標為 2050 年達成碳中和。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	<ul style="list-style-type: none"> 自 2013 年起取得 ISO 14064-1 查證，並由第三方公證單位辦理外部查證。 由永續環境小組負責溫室氣體盤查作業，定期彙整數據，並作為擬定減碳策略與行動計畫之基礎。 預計 2025 年完成 2024 年度之盤查與查證。

