

台灣光罩股份有限公司
2024 年永續報告書

TAIWAN MASK CORPORATION
2024 Sustainability Report

關於本報告書

編製原則

本報告書為台灣光罩股份有限公司(股票代碼 2338，簡稱「台灣光罩」、「本公司」)依循全球永續性報告書協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之 GRI 永續性報告準則 2021 年版、臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並參考永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)的永續指標編製。

期望透過此報告書回應利害關係人在永續發展上所關注的主題，將經濟、環境及社會之企業永續發展現況公開化說明，落實企業社會責任，並持續朝永續發展邁進。

財務分析及營運概況等資訊可參考 2024 年度年報，所有財務資訊皆引用經會計師查核簽證之財務報告，可至台灣光罩網站「財務資訊」查詢相關資訊。

報告書期間

揭露數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）經濟、環境及社會面向的資料為主，部分績效數據追溯 2021 年前資訊或至 2024 最近資訊。

報告書範疇與邊界

報告內文所描述之資訊範疇以台灣光罩股份有限公司及其部分子公司(以下簡稱「台灣光罩集團」、「本集團」)之營運活動，台灣光罩股份有限公司營運區域包含一廠、二廠、三廠及六廠，部分子公司包含美祿科技股份有限公司(簡稱美祿)及艾格生科技股份有限公司(簡稱艾格生)，故本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致(財務報告中涵蓋之主體列表請詳本公司 2024 年第四季[財務報告](#))，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書提及的管理方針揭露以台灣光罩為主體；財務數據揭露範圍與合併財務報表資訊一致，為經資誠聯合會計師事務所簽證後所公開發表資訊；社會相關數據則涵蓋財團法人台灣光罩慈善基金會(簡稱基金會)。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果，營運績效章節部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。

報告書確信

本報告書中選定資訊委託資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)按照中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行獨立有限確信(limited assurance)。

報告書管理方式

由各部門主管與經理檢視各章節內容與資訊正確性，由董事長核可發布。

發布資訊	依循標準	認證/確信機構
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)
關鍵績效指標	確信準則公報 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」)進行獨立有限確信	資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)

發行

每年將定期發行永續報告書，並於台灣光罩網站中供瀏覽下載。

現行發行版本：2025 年 8 月發行。

意見回饋

若您有任何關於本報告書內容之建議或問題，歡迎您與我們聯絡：

聯絡人：集團環安工程處

地址：新竹科學工業園區新竹縣寶山鄉創新一路 11 號

信箱：esg_tmc@tmcnet.com.tw

電話：03-5634370

公司網址：<https://www.tmcnet.com.tw/>

目錄

關於本報告書	2
目錄	4
經營者的話	6
關於台灣光罩	8
歷史沿革	9
廠區位置	11
2024 年永續亮點績效	11
Chapter 1 永續管理	14
1.1 經營理念	14
1.1.1 永續發展管理策略	14
1.1.2 永續治理程序	15
1.2 重大主題鑑別	17
1.3 利害關係人議合	23
Chapter 2 公司治理	27
2.1 治理架構	27
2.1.1 台灣光罩營運組織圖	27
2.1.2 董事會運作	27
2.1.3 董事會薪酬與績效評估	31
2.1.4 外部參與	32
2.2 誠信經營與反貪腐	33
2.2.1 深化反貪腐與道德行為	33
2.2.2 反貪腐評估	34
2.2.3 檢舉機制與不當行為通報情形	35
2.3 法規遵循	36
2.4 風險管理	39
2.4.1 風險管理組織及管理機制	41
2.4.2 風險議題管理流程	42
2.5 經濟績效	44
2.6 永續供應鏈	46
2.6.1 供應鏈	46
2.6.2 供應商管理機制	48
Chapter 3 責任生產	52
3.1 創新管理	52
3.1.1 產品品質精進	52
3.1.2 研發投入	56
3.1.3 製造創新	57
3.1.4 智慧製造	57
3.1.5 未來發展策略	60
3.2 資訊安全與隱私保護	61
3.2.1 資訊安全管理	63
3.2.2 資訊安全事件處理	65
3.2.3 資訊安全宣導與教育訓練	67

3.3 客戶關係管理.....	68
3.3.1 客戶關係.....	68
3.3.2 客訴處理流程.....	70
Chapter 4 綠色營運.....	72
4.1 能源與溫室氣體.....	81
4.1.1 能源結構.....	83
4.1.2 溫室氣體盤查.....	84
4.1.3 節能與減碳措施.....	85
4.1.4 空氣污染管理.....	86
4.2 水資源管理.....	87
4.2.1 用水管理.....	87
4.2.2 用水結構.....	87
4.2.3 水回收管理.....	88
4.2.4 水污染防治.....	88
4.3 廢棄物管理.....	90
4.3.1 廢棄物承攬商管理.....	91
4.3.2 廢棄物產出結構.....	92
4.3.3 廢棄物減量措施.....	93
Chapter 5 社會共融.....	95
5.1 人力結構.....	95
5.1.1 多元人力布局.....	97
5.1.2 人權管理.....	98
5.1.3 多元溝通管道.....	99
5.2 人才吸引、培育與留才.....	101
5.2.1 招募與留任.....	102
5.2.2 人才培育計畫.....	105
5.2.3 鼓勵員工充實自我.....	106
5.2.4 績效評估檢核流程.....	108
5.2.5 職工福利.....	109
5.3 職業安全衛生.....	113
5.3.1 職業安全與傷害預防.....	115
5.3.2 安全衛生教育訓練.....	118
5.3.3 守護勞工健康計畫.....	120
5.4 社會參與.....	124
5.4.1 關懷弱勢.....	126
5.4.2 社會公益-藝文列車.....	136
附錄一 GRI 準則索引表.....	137
附錄二 永續會計準則委員會 SASB 內容索引.....	142
附錄三 依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第三項加強揭露事項索引..	144
附錄四 上市櫃公司永續報告書作業辦法第4條之1.....	145
附錄五 會計師有限確信報告.....	146
附錄六 確信項目彙總表.....	147

經營者的話

受到國際局勢持續動盪(地緣政治、烏俄戰爭、以巴衝突)及通膨因素影響，各國政府除須對抗通膨壓力，亦要面對疫情解封後之消費不振，加上全球半導體及電子產業去庫存化的速度未如預期，雖有 AI 應用的議題，但在半導體佔比較多的消費性產品需求減緩下，全世界半導體產業市場規模 2023 年呈現衰退，但值得慶幸的是 2024 年將全球半導體產業將回歸成長軌道並達雙位數成長。整體而言，半導體因製程技術與應用不同，致終端需求各有消長。對此，台灣光罩穩健佈局，適時適度因應整體需求審慎規劃新建置產能與新技術，持續強化營運管理效能，深化客戶關係管理與服務，持續與策略客戶共同成長；除了光罩本業持續成長並擴大策略佈局，集團子公司亦專注各自本業發展，並拓展相關綜效業務，延攬關鍵人才加入拓展新事業及落實執行策略，期能持續穩健佈局及成長。

秉持「共好、共榮、永續」的經營原則，2023 年台灣光罩在管理階層領導及全體同仁共同努力下，除營收持續成長外，並將環境保護(E, Environment)、社會責任(S, Social)以及公司治理(G, Governance)等 ESG 的指標全方位深化於公司營運。台灣光罩 2023 年度個體營收達新台幣 39.9 億元，較上一年度成長 2.5%，在環境減碳方面，ISO14064-1; 2018 系統持續推行維持系統有效性；節能方面：持續進行耗能設備更換，集團總節電量達 851,014 度電，年減碳約 239.79 噸二氧化碳當量；節水方面：執行年總節水率達 13%。社會面方面：基金會持續投入關懷弱勢，環境永續，社會公益等活動，總投入金額超過 5,387 萬元，這些都是以 ESG 為方針達成企業邁向永續的成績。

在全球氣候變遷衝擊下，台灣光罩經營團隊以戒慎、積極、永續的精神及靈活的策略與行動，與全體員工及供應鏈夥伴共同努力，共同實踐永續，為環境、社會及經濟正向發展貢獻心力。

穩健佈局並持續投入研發

台灣光罩在技術研究與發展方向，秉持「敬天愛人，維護地球」之經營理念，以半導體、綠色能源、智慧製造三大領域為核心發展事業，並以節能創能追求永續發展。依據客戶需求擴充產能，深化製造技術服務能力，2024 年公司現有的關鍵技術包含 PCAR-TFC PoR (28nm/40nm PCAR 通過製程認證並符合客戶需求)、55nm /65nm 光罩量產、14 吋光罩製造。2024 年將繼續研發 28 奈米光罩製造技術，深耕策略客戶，滿足客戶需求。

集團子公司美祿科技持續拓展晶圓代工服務，2023 年已開發功率元件，因應市場需求。子公司群豐科技專注快閃記憶體封測，並開發原有技術新的應用領域，以活化資產，創造價值。子公司艾格生科技深耕高功率雷射散熱基板製造服務，在 2023 年成功達到損益平衡。子公司昱嘉科技係隱形眼鏡製造公司，成功設立自動化產線，已進入量產。子公司數可科技，為專業的積層製造 (Additive Manufacture) 公司，專注於航太金屬及國防與工業用積層製造應用，並配合鋼構銲接技術提供治具與高功率雷射銲接機。

以破壞性創新為集團注入新的成長動能

2024 年，台灣光罩邁入第 36 年週年，台灣光罩在經營團隊的帶領下，我們秉持持續創新的精神，除了在光罩本業依市場客戶需求持續佈局新技術，建置新產能、導入自動化、智能化製造管理；我們也建置雷射銲接研發中心並鏈結鋼構業龍頭，帶動產業升級；亦佈局「創能、節能產業」，並鼓勵破壞式創新，從事研發開發專案，致力解決能源問題也為集團注入新的成長動能。

客戶建立長期策略伙伴關係

由於積體電路的對準技術需要，OPC 光罩(Optical Proximity Correction Mask)、PSM 光罩(Phase Shift Mask 相位移光罩技術光罩)被廣泛使用在 8 吋及 12 吋晶圓廠，也隨著各晶圓廠設備及技術的不同而有所差異，台灣光罩持續提升營運能力，優化客戶管理、強化客戶服務並與晶圓廠建立緊密的互助合作關係，並製造符合客戶品質要求的光罩。亦與數家世界級晶圓廠，建立長期策略夥伴關係。

秉持「共好、共榮、永續」建立「敬天愛人，維護地球」之經營理念，追求「向善、致善」境界

台灣光罩除了持續在經濟面及環境等構面邁向永續，我們也藉由台灣光罩慈善基金會，致力於「關懷弱勢、環境永續與社會公益」，並透過集團與員工的共同參與，落實「向善、致善」的理念，以行動共築「共好社會」。

台灣光罩接續 2023 年永續報告書，2024 年永續報告書也會經過會計師確信，將完整呈現我們在 ESG 的各項努力成果及願景與目標。我們也始終相信：「成功，是要共好、共榮」，台灣光罩期許藉由自身與供應鏈伙伴及集團成員共同努力的成果，實踐台灣光罩「敬天愛人，維護地球」之經營理念，以半導體、綠色能源、智慧製造三大領域為核心發展事業，並以節能創能追求台灣光罩的永續發展。

台灣光罩股份有限公司董事長 陳正翔

關於台灣光罩

成立於 1988 年，以光罩製程技術為本



台灣光罩成立於 1988 年

台灣光罩成立於 1988 年以光罩製程技術為本，一路走來迄今，依據市場客戶需求，拓展 65nm 及 40nm 關鍵生產機台產能，持續深化製造技術服務能力，為 IC 及非 IC 微結構製程客戶，提供堅實穩定的產品與服務支援，與客戶共同成長。台灣光罩逐步走向集團化，分別於 2017 年及 2021 年納入美祿及艾格生，分別負責晶圓代工與 IC 代理服務以及散熱基板製造與代工服務。

在光罩本業上,台灣光罩持續提升營運能力,強化客戶服務

由於積體電路製程中的對準技術需要，OPC 光罩(Optical Proximity Correction Mask)、PSM 光罩(相位移光罩技術光罩 Phase Shift Mask)被廣泛使用在 8 吋及 12 吋晶圓廠，各晶圓廠設備及技術的差異，需要與台灣光罩緊密合作，建立與晶圓廠的良好互助合作，進而成為幾家世界級領導晶圓廠的光罩生產夥伴，才能製造出符合客戶品質要求的光罩。

光罩產業與半導體產業的發展及相關應用的開發有著密切關係

由於近年來 5G、AI、IOT、汽車電子、高速運算與節能快充等市場及應用持續成長，也因此帶動了半導體及相關產業的榮景。中美貿易戰爭及新冠肺炎雖然帶來了影響，增加不確定性的風險，卻也帶來了新的商機與成長。台灣光罩適時適切的增加產能，穩健地逐步投資新設備開發新技術，協助客戶並與客戶共榮發展。

截至 2024 年底，光罩集團共有 714 名員工，在陳正翔董事長的領軍之下，在技術上不斷精進，提供高品質的產品與服務，與成為客戶最佳的夥伴，並持續回饋社會，與各利害關係人共創永續價值。

歷史沿革

1988	05/04 奉科學工業園區核准，符合科學工業園區設置管理條例第三條所規定之科學工業准予在園區投資設立。 10/21 正式取得公司執照
1989	03/04 獲新竹科學工業園區核准撥土地 0.96 公頃作為建廠使用。 09/18 本公司位於科學工業園區新廠正式奠基動土。
1990	03/16 獲證期會核准為股票公開發行公司。
1991	07/22 本公司於新竹科學園區新建廠房落成起用。
1992	6 月 完成工研院電子所委製之 4 M DRAM 光罩，證明我國發展次微米之實力。
1993	10 月 美國 ICS 公司來台頒發品質零缺點獎牌給本公司，以表彰本公司交貨迅速及品質無缺點事蹟。
1994	1 月 與工研院電子所合作開發製造液晶顯示器(LCD)用光罩成品，並正式供應 LCD 業者使用。
1995	03/14 台灣證券交易所申報於 4 月 17 日正式掛牌上市。 05/13 本公司購入大型光罩曝光機到廠裝機，為我國第一家可提供液晶顯示器所需之大型光罩。
1996	06/27 購買日本電子光學公司所出產之電子束曝光設備到廠裝機，本公司第一次引進可變型曝光系統，配合現有設備將可為本公司現有生產方式邁入新的紀元。 08/02 購買美國 ETEC 公司所出產之雷射曝光設備到廠裝機，為當時最新型精密之設備，為專為 0.35 微米製程量產及 0.25 微米製程開發所設計之機型，本機將為本公司供應積體電路八吋廠所用之光罩獲得充份支援及供應。
2000	ISO 9000 品質認證通過。 12/01 合併新台科技股份有限公司基準日。
2002	3 月 本公司二廠已全部建設完成並使用。
2010	ISO 14000 環境管理認證通過。
2017	10/01 合併美祿科技(股)公司基準日。
2019	06/28 群豐科技(股)公司納入集團之子公司。

2020	ISO 27000 資訊保安全管理系統認證通過。 12/16 昱嘉科技(股)公司於納入本公司之子公司。
2021	1/8 艾格生科技股份有限公司納入本公司之子公司。 6 月 成立「台灣光罩慈善基金會」。
2023	1 月 ISO 14000 環境管理系統查驗完成及通過驗證。 3 月 竹南廠景觀生態花園落成，建立環境永續。 10 月 光罩成立 35 週年，擴大舉辦集團家庭日。 12 月 ISO 14046-1 溫室氣體盤查 2022 年查驗完成及通過驗證。 12 月 ISO 45001 職業健康和安全管理系統查驗完成及通過驗證。
2024	1 月 ISO 14000 環境管理系統查驗完成及通過驗證。 4 月 ISO 9001 品質管理系統查驗完成及通過驗證。 12 月 ISO 14046-1 溫室氣體盤查 2023 年查驗完成及通過驗證。 12 月 ISO 45001 職業安全衛生管理系統查驗完成及通過驗證。

廠區位置



營運總部、一廠、二廠

新竹科學園區新竹縣寶山鄉創新一路 11 號



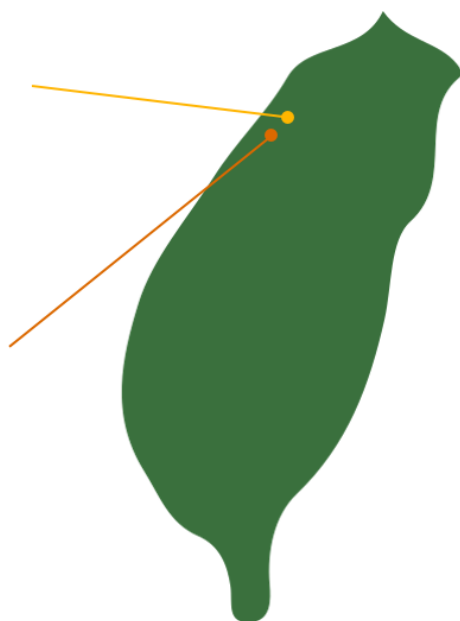
三廠

新竹科學園區展業一路20號



六廠、美祿、艾格生

竹南科學園區苗栗縣竹南鎮科北一路 21 號



2024 年永續亮點績效

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
治理	SDG 12 責任消費與生產  SDG17 永續發展夥伴關係 	■ 全體董事實際出席率達 100% ■ 審計委員會出席率達 100% ■ 獨立董事比例達 43%，高於法令規定 1/3 ■ 所有營運據點完成反貪腐風險評估 ■ 公司官網公布誠信經營相關規範向全體員工宣導，董事、經理人及員工全數遵循「誠信經營守則」 ■ 新進員工均已完成從業道德課程 ■ 關鍵材料及機台供應商皆已 100% 簽署「供應商行為準則」或同等文件 ■ 與供應商簽訂採購合約時，簽訂從業道德規範條款，簽署率 100% ■ 2024 年未有發生違反誠信經營事件且無誠信經營行為檢舉案件數
環境	SDG 6 淨水及衛生	■ 2024 年冷凝水回收至純水系統，回收率 100%，每年節省 1,080 噸 ■ 2024 年洗盒機回收至純水系統，每年節省

	 SDG 13 氣候行動 	65 噸 ■ 近三年水質檢測結果皆符合法令規範之標準 ■ 各廠皆已通過 ISO14001 管理系統認證 ■ 2024 年太陽能發電設備年發電 457,743.91 kWh，相當於種植 18,0814 棵樹 ■ 2024 年執行節電專案共 3 項，溫室氣體減排量約為 239.791tonCO₂e ■ 2024 年廢棄物回收率達 90% 註 1：根據林務局的研究資料，地球上每多一棵樹，一年就可以減少 12 公斤的二氧化碳
社會	SDG1 終結貧窮  SDG3 健康與福祉  SDG4 優質教育  SDG8 尊嚴勞動與經濟成長  SDG17 永續發展夥伴關係 	■ 已通過 ISO 45001 外部第一年定期認證 ■ 2024 年度參與安全衛生教育訓練員工人數達 137 人次，參與歲修工程教育訓練之承攬商達 715 人次，年度安全衛生教育訓練總時數達 812 小時。 ■ 設置廠護及提供簽約醫師每月進行臨場服務，員工諮詢及相關健康促進等管理事項 ■ 台灣光罩母公司各廠區皆設置「自動體外心臟去顫器 AED」，每年不定期舉辦 AED+CPR 實際操作演練、急救知識訓練及員工派訓等教育訓練 ■ 2024 年基金會持續深耕「關懷弱勢」與「社會公益活動」兩大領域，總計投入年度總計 29,826 仟元 ■ 於國中小多元課程與獎學金計畫投入 4,671 仟元，多元課程受益孩童共 2,193 位，拔尖、清寒獎學金受益學生 69 位 ■ 投入新台幣 3,596 仟元與雙福基金會合作透過「營養加值服務」為桃園地區 1,079 人次獨居長者提供營養補給，以及展開「陪同就醫計畫」陪伴桃園地區 280 人次老人就醫，加強衛教、心理支持 ■ 共投入新台幣 3,965 仟元，協助偏鄉地區改善醫療資源，提供醫療補助。 ■ 投入 1,811 仟元，舉辦 5 場戲劇與音樂演出，受益人數 2,681 人次
產品	SDG9 產業、創新與基礎建設  SDG11 永續鄉鎮	■ 本集團投入研發費用 389,236 仟元，持續於新技術的研發，提供客戶更優質的服務 ■ 公司產品符合 100%無有害物質 ■ 智慧料架和自動派工系統優化了光罩調度，縮短 Queue Time，並提升數位透明

	 SDG 12 責任消費與生產 	度，降低紙張使用量 ■ 台灣光罩引進製程相關管理系統，增強了缺陷修復成功率，縮短循環時間，降低延遲和不良率，提升品質管理敏感度。 ■ 光罩集團應用高能雷射與半導體自動化技術經驗，投入鋼構生產智慧化研發，並推動低碳建築標籤。 ■ 近三年零違反資訊安全法規或客戶隱私之投訴事件 ■ 2024 年完成 ISO 27001 資訊安全管理系統第四次年度稽核驗證評鑑 ■ 2024 年所有新進員工完成一小時資安教育訓練
--	--	--

Chapter 1 永續管理

1.1 經營理念

敬天愛人，維護地球

台灣光罩秉持「敬天愛人，維護地球」之經營理念，以半導體、綠色能源、智慧製造三大領域為核心發展事業，並以節能創能追求永續發展。



1.1.1 永續發展管理策略



台灣光罩自 2019 年成立「企業社會責任委員會」，並於隔年 2020 年制定「企業社會責任守則」，為企業社會責任管理體系紮下根基；2022 年發布「永續發展實務守則」，明確定義四大原則，正式將永續發展納入管理策略作為最高指導規範，具體實踐維護利害關係人權益的承諾。

由集團環安工程處擔任永續發展管理核心單位，系統化統整 ESG 績效亮點作為，回應聯合國永續目標及國際發展趨勢，進而發想嶄新的永續發展策略，與社會共好，展望未來可以創造更多永續價值，引領公司邁向永續且穩健發展的未來。

2024 年永續專案推動重點成果

攜手共創永續未來

台灣光罩集團致力於永續發展，並建構由上而下、層級分明的治理架構，確保永續策略有效落實。

- 高層領航，策略制定：由總經理領導，匯聚各部門主管專業知識的「指導委員會」，是集團永續發展的最高決策單位。指導委員會負責制定長期永續發展計畫，定期檢視公司永續營運執行狀況，並於每年向董事會報告執行計畫與成果。
- 跨部門協作，有效執行：指導委員會下設「管理工作執行委員會」，由永續專案負責人主持，匯集各部門代表，建立橫向溝通橋樑，定期召開會議，確保各部門協同合作，有效推動永續發展計畫。
- 集團整合，子公司聯動：為實現集團整體永續願景，台灣光罩統籌規劃集團永續策略，並與子公司美祿和艾格生緊密協作。子公司亦自主成立永續委員會，確保其行動與母公司整體策略一致。

透過高層領導、跨部門協作和集團整合，台灣光罩致力於將永續發展理念融入企業理念，並與所有利害關係人攜手共創永續未來。

1.1.2 永續治理程序

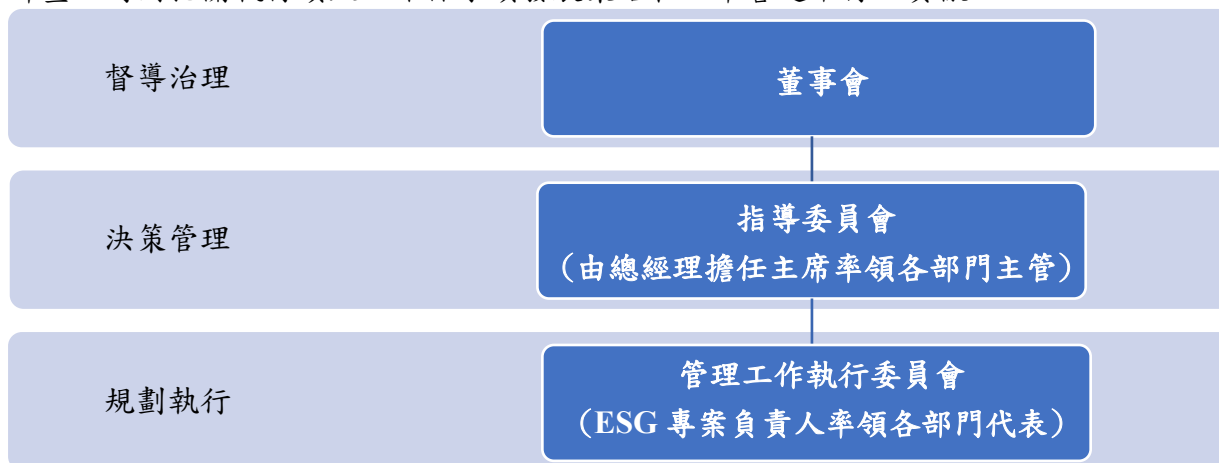
永續事務之責任單位

為深化公司願景與目標，總經理領導各部門主管，共同組成內部最高層級決策中心，即「指導委員會」，該委員會整合多元部門的專業知識，制定長期的永續發展計畫，並定期檢視公司永續營運執行狀況，每年向董事會報告執行計畫的執行績效與次年度規畫目標，藉由董事會監督公司朝著永續發展的目標持續努力。



永續經營議題與 ESG 績效管理流程

「管理工作執行委員會」隸屬於「指導委員會」下，由 ESG 專案負責人主持，該執行委員會透過各部門代表參與，並下設三個推動小組：公司治理小組、環境小組、員工及社會小組，不定期進行跨部門溝通，經由會議及議題討論，我們辨識出各利害關係人關注的永續主題，並與利害關係人持續溝通互動。利用上下整合的溝通方式，制定相應營運策略，有效推動專案計畫，時刻把關執行績效，確保永續發展策略在日常營運中得以貫徹。



1.2 重大主題鑑別

本集團首先進行對重大利害關係人的鑑別，同時蒐集與利害關係人溝通過程之資訊，另依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的永續性報導準則 2021 年版、美國永續會計準則(SASB)與 AA1000 利害關係人議合(Stakeholders Engagement Standards, SES)彙總出對公司有重大衝擊之重大永續主題，將其納入管理並進行目標設定，做為編寫永續報告書及回應利害關係人的基礎。

根據台灣光罩集團產業特性與內部關注主題，了解本年度重大主題對公司的影響，以辨識出 2024 年度光罩內外部經濟、環境及社會均具有衝擊的重大永續主題。



Step 1 辨識利害關係人

參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則，台灣光罩將利害關係人定義為對公司具有重大影響力的群體，包括客戶、股東/投資人、供應商、員工、政府機關、非政府組織及社區。本公司日常營運經由多元管道與利害關係人進行互動，如電話溝通、召開會議、滿意度調查等，針對利害關係人所提出之重大議題，將透過本報告書進行回應。

利害關係人	對台灣光罩集團的意義
客戶	為客戶創造價值是公司持續經營的核心理念，業績及交易規模的提升，為公司帶來實質的利潤，也對公司的創新發展帶來積極助益；反之，客戶負面回饋可能影響公司營運狀況，因此我們持續與客戶溝通，追求卓越的產品與服務，了解客戶需求並建立信任感，期望達成營運目標並共同成長。
股東/投資人	投資人和股東關係已成為公共活動的重要內容，透過公開有效的溝通，確保公司治理得到投資人的充分理解，增進投資者對公司的信心與支持，加強對公司的良好印象，將對公司的籌資及經濟活動帶來正向循環。
供應商	供應商在永續發展策略中扮演著重要的角色。透過與供應商的良好溝通，我們建立緊密的合作關係，共同發展出更優質的產品給客戶，實現共贏的永續目標。
員工	員工是台灣光罩集團最寶貴的資產，也是推動公司不斷進步的動力，我們致力開放暢通的溝通途徑，打造良好的工作環境，期望與員工攜手實現永續發展。

政府機關	遵從政府主管機關的相關政策與法規，是公司營運的基本要求，同時也是不可或缺的企業責任，秉持嚴格自我監督精神，與政府維持良好的溝通，確保公司全面符合各項政策。
非政府組織	台灣光罩集團投入資源和人力參與公益慈善事業，並積極倡導社會關懷和環保意識，深入當地環境及社會議題，以實際行動回饋社會。
社區	實現永續經營的目標需要與在地社區密切合作，透過回饋社區，積極實踐，促進對社會的正面影響，減少營運活動所帶來的衝擊。

Step 2 彙整永續主題

為實踐永續並因應國際發展趨勢，本公司參考國際永續規範及標準（GRI 準則、SASB、TCFD）與產業關注議題等，蒐集相關永續主題共 19 項，集合於問卷中提供利害關係人評估。

Step 3 辨識及分析重大永續主題關注和衝擊程度

本集團每三年進行一次重大性分析問卷調查，針對已辨識出的 7 類利害關係人進行問卷調查，2024 年共回收 25 份線上問卷。

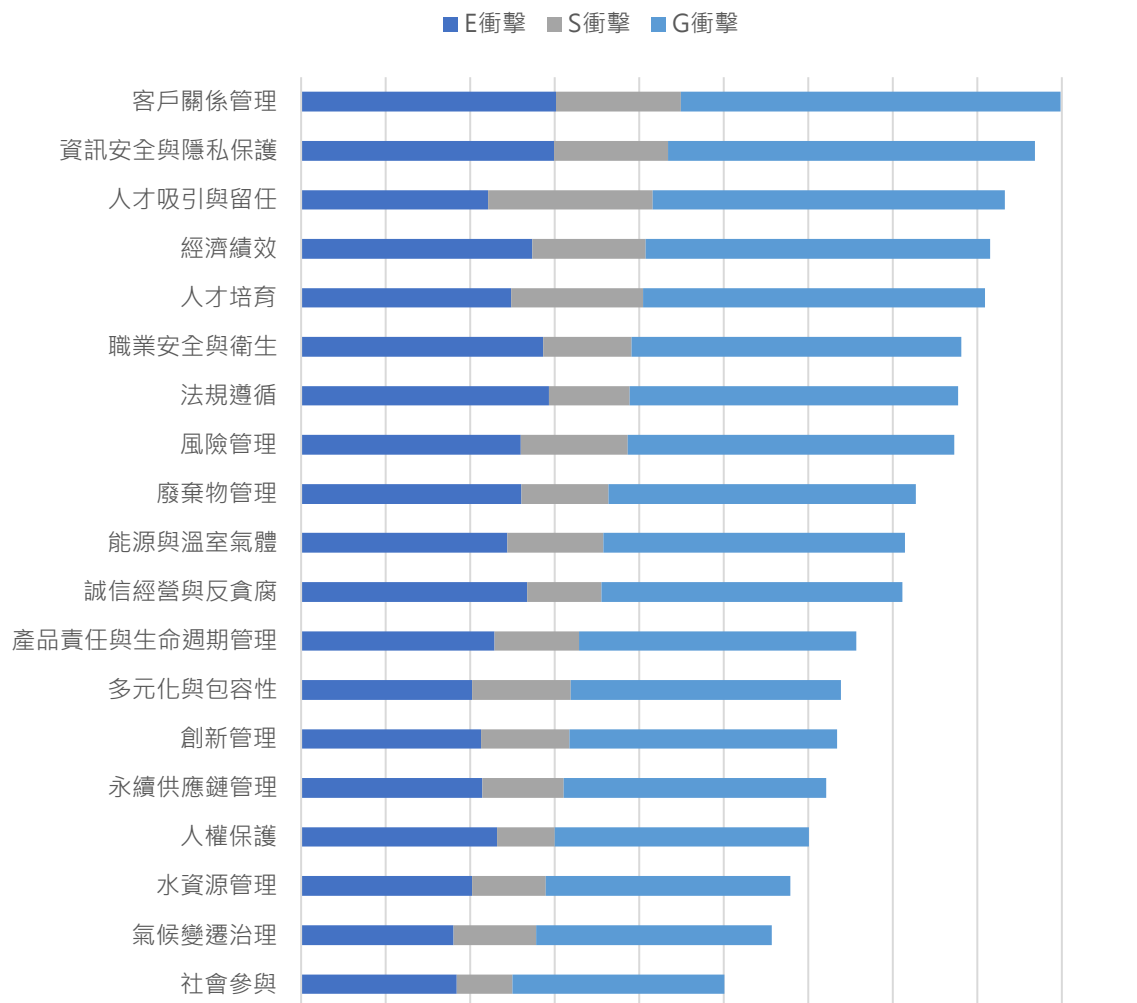
除了利害關係人之回饋，每年透過內部會議與本集團經營團隊進行重大性分析討論後，決議 2024 年之重大主題 10 項重大主題，其涵蓋環境、產品、社會、治理與經濟，相較前一年度新增「客戶關係管理」、「人才吸引與留任」及「經濟績效」三項重大議題，針對重大主題於報告中揭露其管理方針與績效成果。「空氣汙染防制」、「水資源管理」、「創新管理」、「社會參與」、「誠信經營與反貪腐」及「永續供應鏈管理」，雖本次未列入重大主題，仍針對上述主題目標持續進行追蹤及回應。

2024 年度台灣光罩集團之 10 項重大主題

面向	重大主題
環境 	廢棄物管理
	能源與溫室氣體
產品 	客戶關係管理
	資訊安全與隱私保護
社會 	職業安全衛生
	人才培育
	人才吸引與留任
	經濟績效
	風險管理

面向	重大主題
治理與經濟 	法規遵循

衝擊度



Step 4 針對重大永續主題進行回應

重大主題	對應 GRI 準則主題	對應章節
廢棄物管理	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	4.4 廢棄物管理
能源與溫室氣體	305-1 305-2 305-3 305-4 305-5 305-6 305-7	4.1 能源與溫室氣體
資訊安全與隱私保護	418-1	3.2 資訊安全與隱私保護
客戶關係管理	-	3.3 客戶關係管理
職業安全衛生	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10	5.4 職業安全衛生

重大主題	對應 GRI 準則主題	對應章節
人才培育	404-1 404-2 404-3	5.2 人才吸引、培育與留才
人才吸引與留任	201-3 402-1 401-1 401-2 401-3	5.2 人才吸引、培育與留才
法規遵循	2-27	2.3 法令遵循
經濟績效	201-1 201-2 201-3 201-4	2.5 經濟績效
風險管理	2-25	2.4 風險管理

價值鏈衝擊分析（組織內/外）

本集團結合重大永續主題分析，評估在提供產品與服務過程，各重大主題對於價值鏈中的利害關係人之影響，並採取回應。

重大主題	價值鏈							
	台灣 光罩 集團	客戶	投資人	供應商	員工	政府 機關	社區	非政 府組 織
廢棄物管理	V					V	V	
能源與溫室氣體	V						V	
資訊安全與隱私保護	V	V		V	V			
客戶關係管理	V	V						
職業安全衛生	V		V	V				
人才培育	V				V			
人才吸引與留任	V				V			
法規遵循	V	V		V	V	V	V	V
經濟績效	V	V	V	V	V			
風險管理	V	V	V	V	V		V	

重大主題衝擊度說明及因應方式

重大主題	衝擊度說明	台灣光罩集團的管理與因應
廢棄物管理	廢棄物若未妥善處理或資源化，增加廢棄物產生，提升破壞生態之可能性。台灣光罩積極尋找廢棄物循環使用之可行方案，透過分類管理及流向追蹤，推廣廢棄物資源化。	1. 關注國際環境趨勢發展，評估其機會與風險，妥善處理廢棄物並善用能資源，促進循環經濟。 2. 建立廢棄物清除處理作業相關管理機制，如 GPS 軌跡追蹤中、廠商管理及勾稽、貯存區管理等。 3. 推動製程技術改善、源頭管理措施減少原物料使用及廢棄物產出。
能源與溫室氣體	台灣光罩集團主要能源使用為外購電力，為避免其產生的溫室氣體導致全球暖化加速，台灣光罩進行設備節能改善計畫，除了落實節電措施，並導入再生能源。	1. 訂定集團溫室氣體減量與節能計畫，每年由環境小組進行執行績效檢討。 2. 提升能源效率，降低公司運作及產品生產之能源消耗，進而提高經濟效益並減少溫室氣體排放。 3. 推廣落實辦公室及公共區域節能管理方案，並透過宣導及教育訓練，增加公司員工節能減碳之觀念及習慣。
資訊安全與隱私保護	資訊安全與隱私保護影響客戶對台灣光罩集團的信任程度。任何資安事件，例如機敏資料外洩、因資安意識不足所導致的釣魚信件中勒索病毒都將導致公司的賠償損失，進而影響本公司聲譽、損害客戶權益，亦可能違反法規。	1. 滿足客戶對資訊安全的需求及制定內部資訊安全法規規範。 2. 機密資料採加密保護及端點防護監控作業。 3. 定期進行內部人員宣導與訓練，及社交工程演練。 4. 強化資料備份，落實備份 321 原則。
客戶關係管理	光罩集團針對光罩、散熱基板等製程持續精進，以符合客戶期望，另具有優良品質及專業服務，並透過客戶反饋即時改進，提高客戶對我們滿意度及忠誠度，維持品牌聲譽，吸引更多新客戶，與客戶攜手一起達到永續經營理念。	1. 每年度進行滿意度調查問卷，針對客戶提供之回饋進行檢討改進。
職業安全衛生	台灣光罩集團遵守政府相關安全衛生法令規範要求，嚴格落實執行法規鑑別，適時調整職業安全衛生管理計畫，承諾持續減低危害風險，	1. 每月進行廠區作業環境改善事項溝通會議、制定職業安全衛生績效評核。 2. 導入 ISO 45001 職業安全衛生系

重大主題	衝擊度說明	台灣光罩集團的管理與因應
	以預防職業災害，促進員工安全與身心健康。提供員工及承攬商安全與衛生的工作環境，未來以零職災作為企業目標。	統，並定期進行驗證。 3. 以 PDCA 循環執行，持續進行現場作業環境改善並有效執行。
人才吸引、培育與留才	台灣光罩集團積極留任優秀人才，讓同仁有機會發揮潛能，認可和尊重他們的成就，整合溝通管道、以多元且創新的課程，幫助全體同仁紓解生活壓力外，更能提升自我才能，並不斷透過多種方式，例如：訓練課程、體育課程、內部報導，與公司主管、員工溝通公司願景、核心價值與經營理念，加強公司文化，加強公司與員工之間的雙向承諾，進而提高員工的向心力及自我認可。	1. 每年將視業界狀況檢視薪資結構，以吸引人才，並經由績效考核提供晉升機會。 2. 增加多元招募管道，以提升招募效率，廣納人才。 3. 規劃各類活動及課程，幫助同仁紓壓及加強工作技能。 4. 建立舒適友善的辦公室環境，規劃運動空間及提供美味健康的餐飲服務。
法規遵循	台灣光罩集團秉持優良企業應有的經營道德，以追求社會良善道德風氣為宗旨，嚴格遵守各項對營運有影各項法規，降低未遵循法規所導致的負面衝擊。	1. 定期追蹤法令並進行內部法規修改、教育訓練與公告等方式，讓員工了解並得以遵守。 2. 專責單位定期新增、修正法令之資訊，並由人力資源部規劃行動。
經濟績效	台灣光罩集團追求穩健的財務績效，為利害關係人創造永續的價值，並邁向永續經營的目標	1. 設立董事會、審計委員會、薪酬委員會與稽核室，有效管控公司整體營運與發展。 2. 定期召開董事會，並依經金管會認可之國際財務報導準則揭露財務資訊，確保經營策略的可行性及財務資訊透明。
風險管理	台灣光罩重視風險管理，在董事會支持下，由總經理領導的風險管理指導委員會及進行中高風險改善方案推行。風險管理執行委員會協調公司內相關部門為公司營運提出建議，增進股東權益、降低財務風險、維護員工權益多元目標，有效降低公司經營風險。	1. 每年第四季向審計委員會及董事會報告公司所面臨的風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施成果。 2. 風險管理工作執行委員於每年第一季擬定風險項目。 3. 每月召開風險管理工作執行委員會議進行風險追蹤與討論。

1.3 利害關係人議合

利害關係人關注主題與溝通管道

利害關係人	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年溝通績效
員工	■ 資訊安全與隱私保護 ■ 人才吸引與留任 ■ 職業安全衛生	■ 員工申訴信箱（不定期） ■ 公司電子郵件及內部公佈欄公告（不定期） ■ 性騷擾申訴處理委員會（不定期） ■ 勞資溝通會議（每季） ■ 各階層及主管溝通會（每年） ■ 主管業務說明會（每月） ■ 福委會溝通會議（每月） ■ 員工教育訓練（每年）	■ 召開 5 次勞資會議、4 次福委會會議。 ■ 召開 1 次各階層及主管溝通會－與總經理有約。 ■ 召開 1 次員工說明會。 ■ 每月召開主管業務說明會 ■ 2024 年公告企業社會責任-人權與道德政策
供應商	■ 誠信經營 ■ 法規遵循 ■ 風險管理 ■ 職業安全衛生 ■ 資訊安全與隱私保護 ■ 產品責任與生命週期管理	■ 與大型機台與原物料供應商進行 ESG 會議（每季）	■ 完成 21 間主要原物料供應商進行交貨品質考核。 ■ 完成 22 家原物料關鍵供應商 ESG 評鑑調查。

利害關係人	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年溝通績效
客戶	■ 經濟績效 ■ 資訊安全與隱私保護 ■ 誠信經營 ■ 創新管理 ■ 客戶關係管理	■ 更新企業永續網站及發佈永續報告書（每年） ■ 與客戶的檢討會議：包含技術、產品、售後服務、禁用物質、衝突礦產、環境等（不定期、QBR/HBR/ABR） ■ 客戶滿意度調查（每年） ■ 企業網站（不定期） ■ 客戶供應商大會（不定期）	■ 完成 25 家年度重點客戶滿意度調查與檢討。 ■ 公司官網揭露最新服務與減碳產品技術。 ■ 參加重點客戶技術論壇報告技術研發成果。 ■ 根據客戶對產品、環境及社會責任的要求，整合相關查核資訊進行回應，並共同協調與監督，確保預防措施與持續改進方案的有效執行。 ■ 2024 年度 3 家針對 RBA 進行稽核
股東/投資人	■ 公司治理 ■ 經濟績效 ■ 風險管理 ■ 誠信經營與反貪腐 ■ 人才吸引與留任 ■ 職業安全衛生 ■ 社會參與 ■ 資訊安全與隱私保護 ■ 創新管理 ■ 產品責任	■ 股東會（每年） ■ 法人說明會（不定期） ■ 法人訪談（不定期） ■ 發布營業收入（每月） ■ 公開資訊觀測站（即時更） ■ 公司網站（即時更新） ■ 主管機關溝通事宜 ■ 媒體受訪	■ 年度股東常會 1 次 ■ 2024 年法人說明會 1 次 ■ 2024 年度法人訪談>20 次 ■ 定期於公開資訊觀測站及公司官網揭露公司財務、公司治理相關資訊 ■ 不定期媒體受訪 ■ 不定期發布新聞稿，說明公司相關資訊 ■ 不定期與主管機關溝通相關事宜 ■ 發言人及代理發言人，即時回覆投資者關注議題

利害關係人	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年溝通績效
政府機關	■ 誠信經營 ■ 法規遵循 ■ 永續供應鏈管理 ■ 廢棄物管理 ■ 空氣汙染防制 ■ 氣候變遷治理 ■ 人才吸引與留任 ■ 人才培育 ■ 多元化與包容性 ■ 人權管理 ■ 社會參與 ■ 資訊安全 ■ 創新管理 ■ 產品責任與生命週期管理	■ 公文回覆政府機關之要求（即時） ■ 更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊(每月、每季、每年) ■ 問卷及訪談（不定期） ■ 接受政府機關評鑑（每年） ■ 參與政府機關相關活動（不定期）	■ 依據 ISO 系統程序要求查詢法規版次，更新法規 ■ 每月、每季、每年、不定期依主管機關要求更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊 ■ 即時公文回覆政府機關之要求 ■ 問卷及訪談（不定期） ■ 接受政府機關評鑑，如 2024 年環安單位於，總計環保機關 19 次、勞安單位 1 次 ■ 參與政府機關相關活動（不定期）
非政府組織	■ 社會參與 ■ 誠信經營與反貪腐 ■ 永續供應鏈管理 ■ 多元化與包容性 ■ 人權管理	■ 產學合作（不定期） ■ 弱勢團體捐款（不定期） ■ 與非政府組織合作計畫（不定期）	■ 多元課程受益孩童共 2,193 位，拔尖、清寒獎學金受益學生 69 位 ■ 協助偏鄉地區改善醫療資源，提供醫療補助，貧童醫療補助 262 人次，語言治療提供 40 次，總受益達 600 人次。

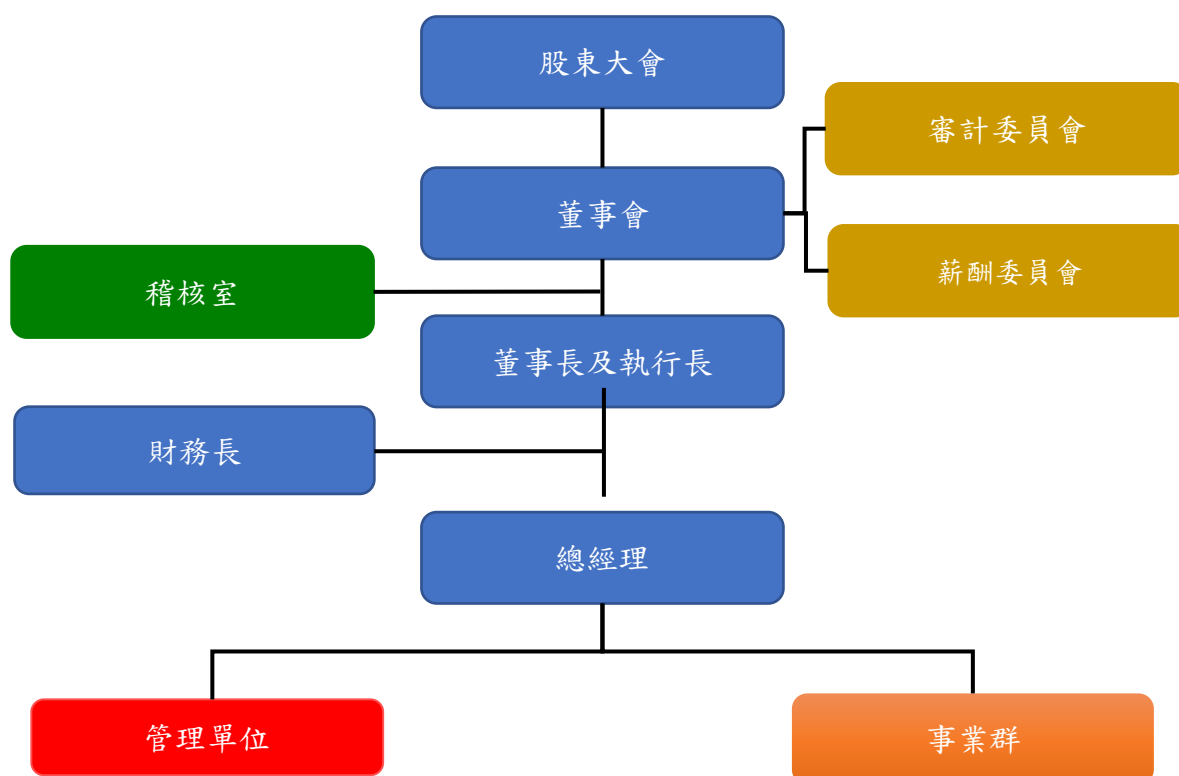
利害關係人	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年溝通績效
社區	■ 法規遵循 ■ 公司治理 ■ 經濟績效 ■ 風險管理 ■ 誠信經營與反貪腐 ■ 能源與溫室氣體、 ■ 水資源管理 ■ 廢棄物管理 ■ 空氣汙染防制 ■ 人才吸引與留任 ■ 職業安全衛生	■ 提供在地學生學習輔導 ■ 弱勢團體捐款（不定期） ■ 與非政府組織合作計畫（不定期）	■ 透過基金會力量，協助桃竹苗國中小學孩子在多樣的課程中適性發展。 ■ 與雙福基金會合作，透過「營養增值服務」為桃園地區獨居長者提供營養補給，以及「陪同就醫計畫」陪伴桃園地區老人就醫。

Chapter 2 公司治理

2.1 治理架構

台灣光罩集團為建立良好的公司治理制度與健全公司經營，根據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」以建立有效之內部控制制度。透過董事會審議及督導，公司將營運狀況及治理資訊揭露於公司網站及公開資訊觀測站，並由總經理率領各部門主管成立指導委員會，與子公司美祿及艾格生，推動集團整體的永續願景和策略。完善的企業永續策略及社會責任與良好的公司治理能確保公司利害關係人得到合理與公平對待，使公司創造最大利益。

2.1.1 台灣光罩營運組織圖



2.1.2 董事會運作

台灣光罩集團以董事會為公司的最高決策機構，全體董事選任係依循「台灣光罩公司章程」、「公司法」、「證券交易法」及相關法令規定提名，由股東會就提名名單中遴選之。其後依選舉結果，由當選之董事相互推選董事長。透過董事會執行和監督公司各項業務及公司營運，落實公司治理運作，以實現經濟、社會和環境層面的永續發展。

最高治理單位的組成與多元化

為強化公司董事會的獨立性及多元性，除符合「上市上櫃公司治理實務守則」相關規定外，本公司另定有「董事選舉辦法」以擬訂適當之多元化方針。本公司董事會共計 7 席董事，由 2 位女性和 5 位男性董事組成，其中包含 3 位獨立董事，其超過董事會總席次的三分之一。本公司董事專長涵蓋科技產業營運管理、法律、會計、行銷等範疇，在專業背景、專業技能及產業經驗皆展現多元化。

有關「董事選舉辦法」請詳台灣光罩官網

本公司董事會多元化政策及具體管理目標及達成情形如下：

多元化政策及管理目標	達成情形
獨立董事至少三人，且不得少於董事席次五分之一	✓
兼任公司經理人之董事席次不宜逾董事席次三分之一	✓
女性董事席次至少二名	✓
專業能力多元化	✓

多元化二大面向之標準：



基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化等。



專業知識技能

專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

本公司董事會成員落實多元化政策之情形：

姓名 \ 核心能力	營業判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
陳正翔	優	佳	優	優	優	優	優	優
陳立惇	優	佳	優	優	優	優	優	優
吳昭宜	優	優	優	優	佳	優	優	優
張明忠	優	佳	優	優	優	優	優	優
王偉臣	優	優	優	優	佳	佳	優	優
鄭桓圭	優	優	優	優	佳	佳	優	優
詹惠芬	優	佳	優	優	佳	佳	優	優

董事獨立性與利益衝突管理情形

台灣光罩集團現任董事會由 7 位董事組成，其中獨立董事人數占整體席次的 43%，獨立董事比例優於法令規定，且本公司獨立董事三位，均由具專業與產業經驗豐富之人員出任；三位獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循辦法」第二條、第三條、第四條規定之專業、工作經驗、獨立性及兼任獨立董事家數等資格條件，且無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，以確保議事運作保持客觀及獨立。

為了發揮董事會職能、健全監督功能及強化管理機能，本公司訂有「董事會議事規範」。於 2024 年度召開的 6 次董事會，全體董事出席率達 100%，董事會成員積極參與會議，依循「董事會議事規範」聽取報告並討論重要議案。董事成員亦藉由其專業，協助光罩經營團隊在重大議題上提供監督與指導。若董事會議案內容與董事其自身或其代表之法人有利害關係，董事均依法迴避討論及表決。

關於董事會運作詳細情形及董事對利害關係議案迴避之執行情形，請參閱台灣光罩官網或 2024 年度股東會年報。

董事會成員名單

職稱/姓名	性別	年齡	主要學經歷(請參考台灣光罩官網)
董事長			
陳正翔	男	60 以下	Syracuse University, MS. Computer Science 達駿創業投資(股)公司 董事 安大略科技(股)公司 董事 未來事件交易所執行長 GLMS Group (NTT Com Asia Partner) 執行副總 圓剛媒體科技(股)公司網路電視事業處處長 Goosean Media Inc. 執行長兼共同創辦人 Oracle 亞太分公司大中國區銷售諮詢 協理 Oracle 美國總部應用軟體開發群 經理 台灣積體電路(股)公司 IT 經理
董事			
陳立惇	男	61 至 70	中央大學大氣物理系碩士 精材科技(股)公司 總經理 旺能光電(股)公司 總經理
友縛投資(股)公司 法人代表： 張明忠	男	61 至 70	國立中央大學高階主管企管碩士 台達電子工業(股)公司 資深副總裁 台達電子工業(股)公司 董事 台達電子文教基金會
吳昭宜	女	60 以下	美國康乃爾大學碩士 Wintec Industries Inc. 製造工程部 東京信義房屋不動產株式會社管理部

			波若威科技（股）公司客戶經理 波若威株式會社社長
獨立董事			
王偉臣	男	61 至 70	國立政治大學會計學系 資誠聯合會計師事務所 會計師
鄭桓圭	男	61 至 70	美國密西根州賽格諾州立大學企管碩士 國家中山科學研究院 董事 波若威科技股份有限公司 董事 國家中山科學研究院 監事 東吳大學會計研究所 助理教授
詹惠芬	女	60 以下	美國波士頓大學法學碩士 國立台灣大學法律學士 台灣律師及美國紐約州律師資格 華晶科技法務長 矽品精密法務主管 弘理法律事務所合夥律師 理律法律事務所律師

功能委員會

委員會	職責	組成	會議次數	出席率	2024 年度重要決議事項
審計委員會	本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的： 一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、公司存在或潛在風險之管控。	全體（3 席）獨立董事擔任委員	2024 年間共召開 6 次	100%	■ 內部控制制度考核 ■ 年度及各季度財務報告
薪資報酬委員會	本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行本組織規程所訂下列職權，並將所提建議提交董事會討論： 一、訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	全體（4 席），包含獨立董事 3 人擔任委員	2024 年間共召開 4 次	94%	■ 酬勞給付事宜 ■ 績效獎金發放及調薪建議

委員會	職責	組成	會議次數	出席率	2024 年度重要決議事項
	二、定期評估本公司董事及經理人之薪資報酬。				

稽核室

台灣光罩以「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」為基礎，制定「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」，並設立隸屬於董事會的內部稽核室。內部稽核室定期評估內部控制制度的缺失，並向董事會報告，必要時須向審計委員會及董事會提供及時的改進建議，以確保內部控制制度持續有效運作，提升公司治理品質。

有關 2024 年度相關稽核資料及報告狀況，請詳公司官網及公開資訊觀測站。

2.1.3 董事會薪酬與績效評估

董事會績效評估

台灣光罩集團依主管機關規定設有「董事會績效評估辦法」，於每年至少進行一次績效評估，且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，評估結果應於次一年度第一季提報董事會。2024 年度董事會績效評估(含自評及委由外部獨立機構(社團法人臺灣誠正經營學會)進行評估結果請參閱公司網站。

董事會薪酬政策

薪資報酬委員會由 3 名獨立董事組成，依本公司薪資報酬委員會組織規程執行，每年至少召開二次會議，訂定並檢討與評估董事及經理人績效及薪資報酬之政策、制度、標準與結構，符合相關規範且足以留任優秀人才，提出建議以供董事會其決策之參考。依本公司章程第二十三條規定，公司應以當年度獲利狀況不低於百分之十分派員工酬勞及應以當年度獲利狀況不高於百分之二分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。雖然目前公司高階經理人之薪酬尚未與永續目標及績效連結，但未來會評估將永續發展指標納入績效評估及薪酬機制。

董事持續進修

依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，公司不定期針對法規、經濟、治理與社會等議題安排進修，每位董事每年至少進修 6 小時，透過持續安排多元化進修課程，協助董事增強專長及增進各項領域的知識與技能，例如：「企業誠信與職場多元共融」、「董事會如何確保企業永續經營」與「外資機構投資人如何看待 ESG 永續治理及投資責任」等課程，發揮經營決策及領導監督功能以強化公司治理，向企業永續發展邁進。本公司董事於 2024 年度進修時數共計 63 小時，每位董事進修時及項目數皆符合法

令規定。

2.1.4 外部參與

台灣光罩集團為了瞭解產業近況及發展，以會員身分積極參與外部公協會活動，與業界及投資人保持互動及交流，以利持續學習精進，2024 年度所參與外部公協會如下：

台灣光罩母公司

協會名稱	地區(台灣/其他國家)	角色身份
台灣投資人關係協會	台灣	會員
中華民國台灣半導體協會(TSIA)	台灣	會員

美祿

協會名稱	地區(台灣/其他國家)	角色身份
台灣區電機電子工業同業公會	台灣	會員
台北市電腦商業同業公會	台灣	會員
台灣電子設備協會	台灣	會員

艾格生

協會名稱	地區(台灣/其他國家)	角色身份
台灣科學園區科學工業同業公會	台灣	會員

2.2 誠信經營與反貪腐

2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標	
		短期目標 (2025 年)	
誠信經營原則遵循： - 秉持誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動 - 強化報價平台，同時揭露各客戶群報告比對，避免循私報價	✓ 定期審閱「誠信經營守則」，明令規定本公司董事、員工及相關外部人員遵守 ✓ 依業務報價報價平台進行報價，同時揭露各客戶群報告比對，避免循私報價	秉持誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動	
公告新增／修正法規資訊： 依據主管機關要求訂定對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉制度辦法	✓ 已具體訂定對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉制度辦法	依據主管機關要求訂定對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉制度辦法	
「從業道德暨誠信經營守則」教育訓練課程涵蓋率： 反貪腐課程受訓比例每年增加 2~3%，反貪腐課程受訓人數占全體員工人數 62% 以上	- 光罩新進員工均已完成從業道德課程 - 反貪腐課程受訓人數占全體員工人數為 61%	短期目標 (2025 年~2026 年)	中長期期目標 (2027 年~)
		反貪腐課程受訓比例每年增加 2~3%	員工及供應商「從業道德暨誠信經營守則」教育訓練課程整體涵蓋率 80% 以上

2.2.1 深化反貪腐與道德行為

誠信正直為台灣光罩集團的企業文化，公司對於貪腐與賄賂等不道德事件零容忍。台灣光罩集團之所有董事與員工皆遵守相關法令，並制訂「誠信經營守則」、「防範內線交易管理辦法」與「反貪腐規範」，並致力於將這些準則落實在日常作業中。

此外本於誠信經營原則，與商業對象往來交易所簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款，以公平與透明之方式進行商業活動，與客戶及供應商一同維護健全、永續的商業環境。

為防範不法利益與營業風險行為，台灣光罩建立了有效的流程管控機制，經由稽核、財務和法務單位嚴格審核報價成本、合約審閱，並由品質單位監控產品品質，層層把關確保所有營運環節皆符合法規和道德規範。

透過公司線上課程、新進人員教育訓練及公司官網宣導，傳達誠信經營理念，並於新進人員到職時簽署誠信經營守則，同時董事成員也積極參與外部相關進修課程，藉此加強全體同仁反貪腐的意識。

誠信經營政策落實情形

- ✓ 所有營運據點完成反貪腐風險評估。
- ✓ 於公司官網公布誠信經營相關規範向全體員工宣導。
- ✓ 每位新進員工均須完成從業道德課程。
- ✓ 與供應商簽訂採購合約時，簽訂從業道德規範條款，簽署率 100%。

台灣光罩接受反貪腐課程比例

為深化員工反貪腐意識，台灣光罩持續推廣反貪腐教育訓練。2024 年度部分產線人員未能於年底完成訓練，導致參與人數佔全體員工比例為 57%，但我們將持續推廣數位教育訓練課程，強化各階層員工對反貪腐的認知與遵從，直至達成全體員工皆參與訓練的目標。

通過反貪腐課程比例	已接受反貪腐訓練的人數	總人數	受訓百分比
董事會	6	7	86%
員工類別	已接受反貪腐訓練的人數	總人數	受訓百分比
高階主管	0	5	0%
中階主管	61	75	81%
一般員工	226	424	53%
全體員工合計	287	504	57%

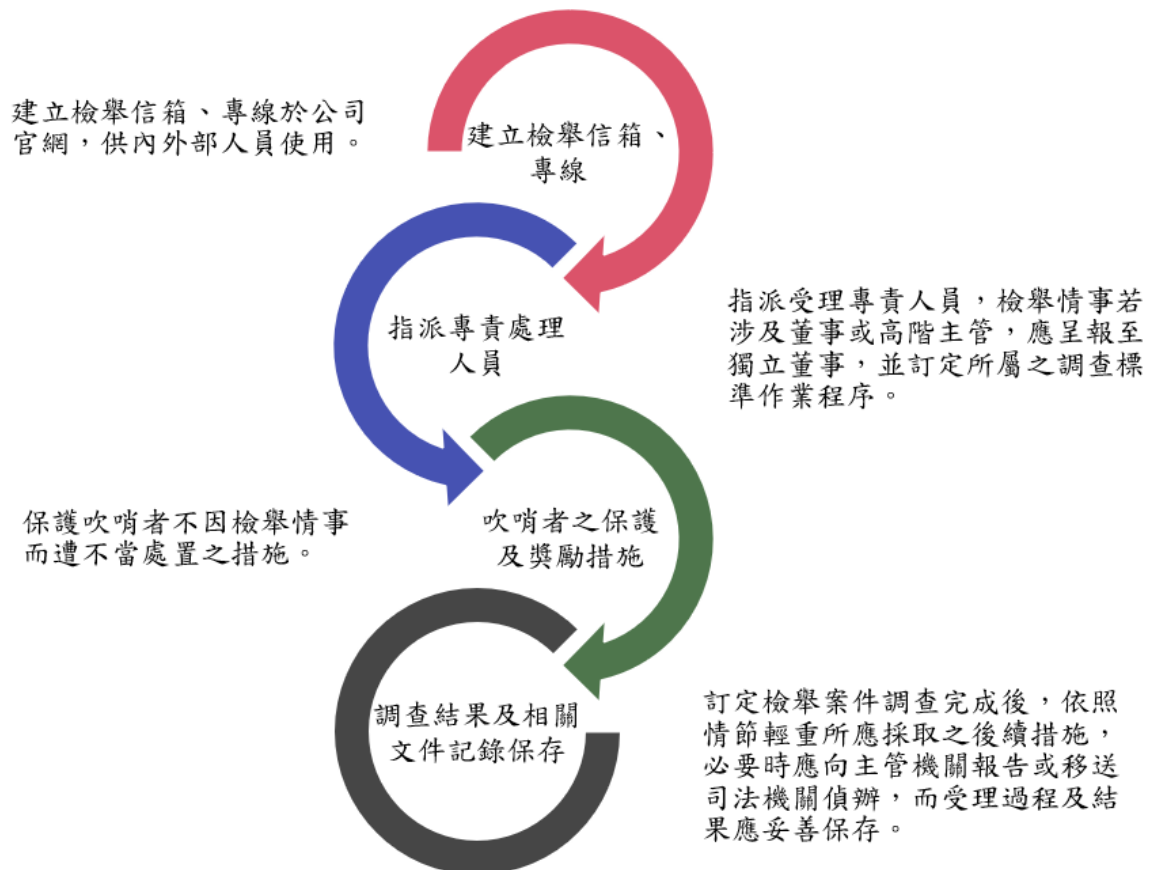
2.2.2 反貪腐評估

台灣光罩集團遵循「誠信經營守則」，針對具較高不誠信行為風險的營業活動，建立了完善的內部控制制度，並承諾持續檢討與精進，確保制度設計及執行有效性。內部稽核單位依據不誠信行為風險評估結果，擬定年度稽核計畫，涵蓋稽核對象、範圍、項目、頻率等，並定期向審計委員會及董事會報告稽核結果及後續追蹤。2024 年度未發生重大貪腐風險、違反誠信經營或道德及反競爭行為等事件發生。

2.2.3 檢舉機制與不當行為通報情形

台灣光罩設有申訴信箱及專線，供所有利害關係人使用，若發現任何貪腐與賄賂等不道德事件，皆可透過專線進行檢舉或申訴。此外，本公司已制定完善的檢舉制度，確保檢舉人在案件受理、調查過程及調查結果不因檢舉情事而遭不當處置之措施，2024年度未有透過檢舉制度舉報之違反誠信經營事件。

申訴信箱及專線：台灣光罩稽核室 audit@tmcnet.com.tw



2.3 法規遵循

管理方針	
議題對組織重要性	台灣光罩集團追求社會良好道德風氣作為核心價值，重視法規遵循，嚴格遵守所有對營運產生影響的法規，以零違規為管理目標，確保公司經營過程的誠信和透明度，以期達到永續經營。
政策與承諾	本公司各部門根據職責定期確認相關法規的動向，承諾遵循法規制度，盤點法規、確保更新，以免有違規之虞。
負責單位	■ 法務部-公司各類法律事務。 ■ 人力資源單位-辦理教育訓練以強化員工法規意識。 ■ 稽核室-執行內部稽核計畫，並提出稽核報告。 ■ 集團環安工程處-環境、職安衛相關法規查核及監控。 ■ 所有部門-遵循相關法令規範。
資源	■ 專業法律意見支持：聘請律師提供專業法律意見，協助分析法規變更對組織的影響並擬定應對措施。 ■ 參與研討會與教育：定期派員參加法律及合規性相關研討會，掌握最新法規動態及最佳實踐，強化內部專業知識與執行能力。
申訴機制	建立檢舉信箱、專線並已提供利害關係人聯絡管道於公司網頁 電子信箱：audit@tmcnet.com.tw
2024 年行動方案與績效	1. 定期追蹤法令或主管機關要求之相關法令事項進行內部法規修改、教育訓練與公告等方式，讓各廠區員工了解並得以遵守。 2. 每年系統性定期新增/修正國內外相關法令之資訊，並依法修訂公司相關規程，送呈董事會或股東會通過。 3. 公司董事、公司治理主管、會計主管及稽核人員(含職務代理人)，每年依規定進行進修，並向主管機關申報進修情形。 4. 由專責單位進行年度教育計畫擬訂及編列預算，透過人力資源單位進行規畫執行。 5. 定期追蹤法令變更，以進行內部法規修改、教育訓練辦宣導或公告等方式，讓員工了解並遵循。
評估機制	1. 透過定期審查與追蹤法規及主管機關意見變更，確保法規遵循策略有效應對相關衝擊，並最大化正面影響。 2. 持續強化內部監控，確保所有管理行動符合法規要求並達成預期成效。無違法從業道德案件發生。 3. 各部門透過定期追蹤法令變更，即時新增或修訂內部規章制度，確保管理行動符合最新法規要求，提升政策執行的有效性與精準性。

2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標	
		短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026 年~)
法規遵循： 無任何重大（罰金超過新台幣 100 萬元）違法情事	✓ 2024 年無任何重大違法情事	維持無任何重大違法情事	維持無任何重大違法情事
法規遵循之訓練與宣導： 持續對公司同仁進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治觀念	✓ 透過各部門間的合作，定期舉辦相關教育訓練	持續對公司同仁進行法規遵循之訓練與宣導，當年度新人完訓率為 95%	持續對公司同仁進行法規遵循之訓練與宣導，訓練含蓋率達 90%
公告新增／修正法規之資訊： 定期或不定期對新增／修正股務相關法規(如證交法等)相關法規、函令通知相關人員知悉及遵循	✓ 新增／修正股務相關法規相關法規、函令，透過不斷向公司，內部人員宣導對法規的認知，並依據 ISO 系統定期執行查核，配合法令變動調整及留下紀錄	依據 ISO 系統定期執行查核，及時察覺法規變動，並立即調整	依據 ISO 系統定期執行查核，及時察覺法規變動，並立即調整

法規遵循與落實

企業應嚴格依法營運，台灣光罩集團密切關注主管機關並定期更新法令要求，公司同仁也保持正派精神與落實各項規範，維持無任何重大違法情事為目標，以盡企業社會責任，獲取利害關係人信賴，邁向永續經營。2024 年度未遭受到重大(註)金錢罰鍰或其他非金錢之處罰，亦未有任何透過爭議解決機制的案例。

註：重大違規事件依據證交所規定，超過(含)NTD 1,000,000 須公布於公開資訊網

法規相關教育訓練

公司依據不同職位、不同部門給予相關法規教育訓練，透過相關課程，確保所有同仁辦理各項業務時熟悉及遵循各項法令及規定，2024 年度所舉辦的教育訓練如下：

課程名稱	人數	訓練時數
誠信經營與營業秘密宣導課程	287 人	1 小時/堂
智慧財產權	39 人	1 小時/堂
職場不法侵害預防與溝通技巧	86 人	2 小時/堂

2.4 風險管理

管理方針	
議題對組織重要性	在全球瞬息萬變的環境下，各類營運因子皆可能影響台灣光罩之營運，本公司特成立風險管理組織，有效實行以永續經營為目標的營運策略。該組織制定風險管理制度、程序及方法，深入探討風險管理重點，保障利害關係人的權益。
政策與承諾	台灣光罩集團遵守與議題相關的國內外標準，掌握內外部議題環境變化，透過風險管理指導委員會持續優化風險衝擊評估等機制，風險管理工作執行委員會進行鑑別/評估/管理/執行，達成有效掌握影響公司營運風險項目，實現永續經營之承諾。
負責單位	風險管理指導委員會及風險管理執行委員會。
資源	董事會層級支持風險管理指導委員會核決之中高風險改善方案推行，風險管理執行委員會協調公司內各相關部門共同執行。
申訴機制	建立檢舉信箱、專線並已提供利害關係人聯絡管道於公司網頁。
2024 年行動方案與績效	風險管理涵蓋環境、治理及社會等多個層面，本公司辨識出負面影響，制定相應行動計劃並付諸實施。 2024 年度評估策略、財務、營運、危害四大構面風險項目共 156 項，經評核中等以上風險共有 28 項，2024 年執行後經風險管理指導委員會進行風險項目審查、確認與成果認定，並於 2024 年第四季向董事會報告。
評估機制	1. 每月召開風險管理工作執行委員會議，進行策略、財務、營運、危害四大構面風險性項目判定及執行改善方案、追蹤與討論。 2. 每年第四季向董事會提報當年度風險項目改善成果，以及後續高風險的追蹤事項。

2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標	
		短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026 年~)
風險辨識及控制： 每年第一季台灣光罩依據策略、財務、營運、與危害等四大構面之風險狀況，除已建置之 ISO 系統（註）等評鑑風險項目外，各單位再盤點負責之業	✓ 2024 年度風險管理工作執行委員評定公司在四大構面之風險項目共 156 項，經評核風險等級為中等以上共 28 項，且經風險管理指導委員會進行風險項目審查/方案確認與成果認定	每年第一季台灣光罩依據策略、財務、營運、與危害等四大構面之風險狀況，除已建置之 ISO 系統（註）等評鑑風險項目外，各單位再盤點負責之業	持續針對企業與組織中長期的內外部變化進行環境、治理與社會等風險預判、評估與因應，確保未來風險能被妥善準備並有效因應至降低營運風險

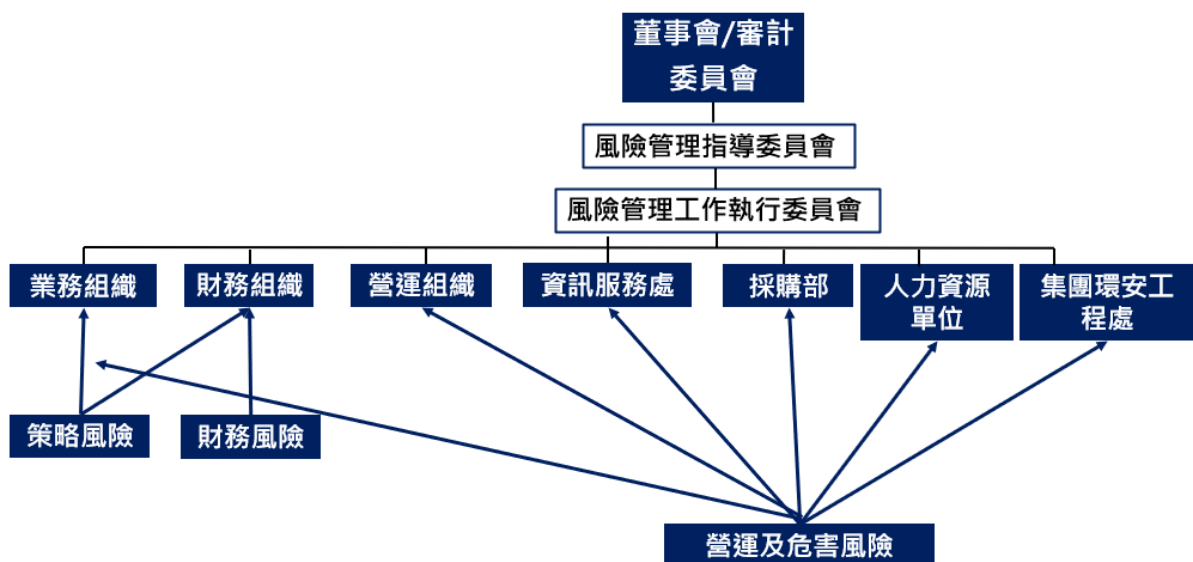
2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標	
		短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026 年~)
務項目在四大構面風險下，利用風險矩陣進行各自業務項目之風險衝擊判別風險等級		構面風險下，利用風險矩陣進行各自業務項目之風險衝擊判別風險等級	
每年第一季各單位依據風險評估之中、高風險項目建置風險管理因應計畫，確保風險管理之有效因應及降低風險，達到企業永續運營之目的	✓ 2024 年風險項目等級為中等以上共 28 項，經方案改善剩下 4 項，需持續回報予風險管理指導委員會進行風結果審查	每年第一季各單位依據風險評估之中、高風險項目建置風險管理因應計畫，確保風險管理之有效因應及降低風險，達到企業永續運營之目的	每年第一季各單位依據風險評估之中、高風險項目建置風險管理因應計畫，確保風險管理之有效因應及降低風險，達到企業永續運營之目的
每年第四季向董事會報告當年度風險改善成果	✓ 已於 2024 年第四季向董事會提報當年度風險項目改善成果	每年第四季向董事會報告當年度風險改善成果	每年第四季向董事會報告當年度風險改善成果

註: 已建置之 ISO 系統如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 ISO 27001。

對於內外部因素產生的風險，企業如何控管成為至關重要。台灣光罩為了能有效監測潛在風險並實施預防措施，成立風險管理指導委員會與風險管理執行委員會，以法令規定為基礎，制定並持續優化各項管理流程及措施，積極預測潛在風險，朝永續營運邁進。

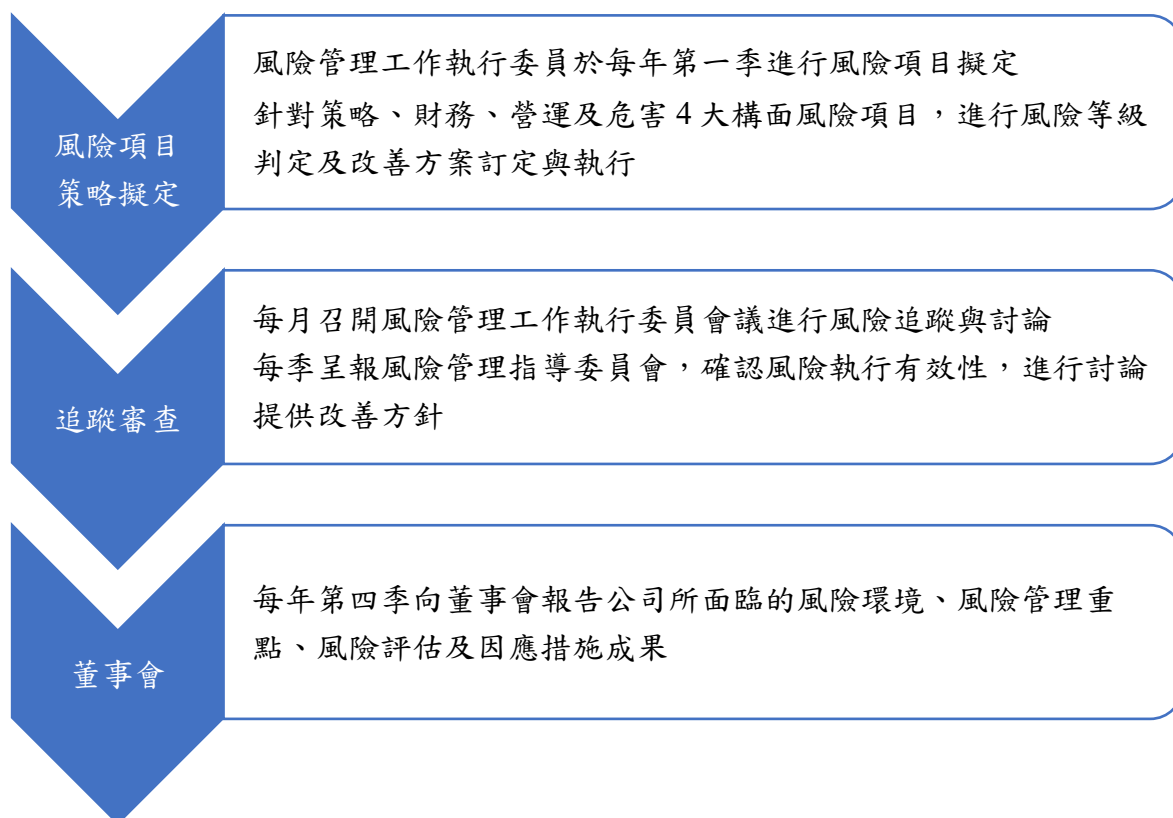
2.4.1 風險管理組織及管理機制

為全面提升風險管理，台灣光罩成立由總經理領導的風險管理指導委員會，並下設風險管理執行委員會。執行委員會針對策略、營運、財務及危害性等四大構面，運用風險矩陣(Risk Map)評估潛在風險事件的發生機率及對公司營運的衝擊嚴重度。針對評估為中、高風險等級的項目，委員會將制定並執行相應的改善措施，並於每年第四季將當年度風險項目改善成果及高風險事項後續追蹤報告提交董事會審閱，確保風險控管的有效性。



2.4.2 風險議題管理流程

台灣光罩每月定期召開風險管理工作執行委員會議，針對辨識的風險項目進行評估，並制定相應的改善方案或策略。針對評估為中、高級風險的項目，風險管理指導委員會每季召開會議，追蹤改善方案或策略的執行進度及成效，確保風險控管措施落實到位。



台灣光罩導入 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 ISO 27001 等系統，以建構完善的風險管理，風險管理工作執行委員於每年第一季依據 ISO 系統，針對策略、財務、營運及危害 4 大構面進行各單位風險項目盤點，並運用風險矩陣評估風險等級，制定相應的改善方案。

2024 年度共辨識出 156 項風險項目，其中 28 項被評為中等以上風險。經由積極執行改善方案，中等以上風險項目已成功降至 4 項，展現顯著成效。針對中、高風險項目，執行委員會每月持續追蹤改善進度，並於每季向風險管理指導委員會報告執行結果，最終提交董事會審閱，確保風險控管的有效性。

重大風險項目	風險類別	衝擊影響	因應措施	機會效益
半導體應用市場需求變異之風險	經濟	如未積極因應市場需求，進而影響營收。	提高主要客戶下單量，透過因應市場需求，提供，積極開發新客群。	台灣光罩 2024 年度營業額較 2023 成長 6.9%
設備故障/運轉風險	經濟	影響公司運作，甚至生產中斷。	為降低設備故障對營運造成的影響，本公司持續更新設備，並針對可能導致營運中斷的緊急事件建立預警和備援機制。此外，我們將設備實際操作演練納入日常教育訓練，強化員工應變能力。	將營運風險降至最低，增加公司營運韌性，保持利害關係人的信心。
空污操作許可證異動	環境、經濟	影響環境安全，導致內部營運中斷。	配合新設備安裝、原物料增加及新設洗滌塔安裝試車及檢測，已於 2024 年第三季申請空污證照異動申請，已於 2025 年第一季完成，取得核備文件。	積極因應環境相關法規，降低環境衝擊及營運風險，實現環境與經濟的雙贏。
地震造成生產機台位移	經濟	影響員工及環境安全，導致內部營運中斷。	台灣屬地震帶地區，長年地震頻繁，為維護廠內員工安全，機台設備需加裝角柱固定板，以增強設備安全性。廠內將依機台之較具危險性機台，分年編列預算施作。	掌握風險，保護員工安全，提升應變處理能力，強化公司營運安全。

2.5 經濟績效

管理方針		
議題對組織重要性	台灣光罩集團持續為利害關係人創造永續的價值，並邁向永續經營的目標	
政策與承諾	透過營運績效的成長與獲利能力的持續提升，長期且穩定地為公司創造價值，積極對環境保護、員工照顧及社會回饋作出貢獻	
負責單位	總經理室	
資源	擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪酬委員會與內部稽核專職單位，有效管控公司整體營運與發展	
申訴機制	設有完整的發言人制度與處理窗口，以加強資訊揭露之時效性與透明度，藉以保障利害關係人的權益	
短中長期目標	短期目標	中長期目標
	2025年~2027年	2027年~
	達成營運獲利及維持良好財務結構	- 定期追蹤經營績效，以持續為公司創造價值並提升股東權益 - 提供完整且即時的財務預測資訊，供管理階層做及時正確的營運決策
2024 年行動方案與績效	- 每月發布營收狀況。 - 每月經營管理階層，召開營運檢討會議。	
評估機制	- 每月發佈營收公告 - 每季董事會議 - 每年召開股東大會	

台灣光罩集團業務遍及全球市場，服務對象包含上百家企業，目前不僅台灣前四大的晶圓代工廠是本公司的客戶，在全球前十大晶圓廠中，已有七家成為本公司的客戶。我們期許持續提升製程技術、開拓新市場，深入了解客戶需求，透過公司管理體系的不斷強化，提高營運效率，以期持續創造經濟價值，目標成為客戶最佳的夥伴。此外，本集團持續擴大策略佈局，各子公司專注於自身業務的發展，同時拓展彼此間的業務綜效。透過持續穩健的策略布局，為股東創造更大的價值。

項目	單位：新台幣仟元		
	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生 A			
營業收入(註 1)	7,347,369	7,193,702	7,050,677
直接經濟價值之分配 B			
營業成本(註 2)	5,089,416	5,160,911	6,076,711
員工福利費用(註 3)	1,393,688	1,269,619	1,251,100
支付出資人的款項(註 4)	586,461	824,871	719,081
支付政府款項(註 5)	226,618	297,039	131,448
社區投資(註 6)	5,639	15,492	8,843
留存的經濟價值(A-B)	45,547	(374,230)	(1,136,506)

註 1：包含台灣光罩各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入及出售資產收入。

註 2：包含台灣光罩各年度合併之營業成本、營業費用，並排除員工福利費用、支付予出資人之款項、房屋稅、其他稅捐、罰款及社區投資等

註 3：包含獎金、退休金、勞健保等用人費用。

註 4：包含當年度配發之現金股利及財務成本。

註 5：包含所得稅、房屋稅、其他稅捐及罰款。

註 6：係捐助政府機構、公益社團等公益支出。

自政府取得財務補助

2024 年度，台灣光罩集團未有取得政府之財務補助。

2.6 永續供應鏈

2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標
		短中長期目標 (2025 年~2030 年)
海內外關鍵廠商簽署「供應商行為準則」 持續推動海內外關鍵廠商全數簽署「供應商行為準則」	✓ 關鍵材料及機台供應商皆已 100% 簽署	持續推動海內外關鍵廠商全數簽署「供應商行為準則」
關鍵供應商評鑑分數(評鑑內容包括綠色採購/風險評鑑/責任礦產/員工人權/產品品質環境安全) 評分皆達≥ 85 分	✓ 已皆達 ≥ 85 分	根據供應商 ESG 報告或確信報告，針對環境、治理與社會三方面成果進行關鍵供應商評鑑評分達≥ 85 分

2.6.1 供應鏈

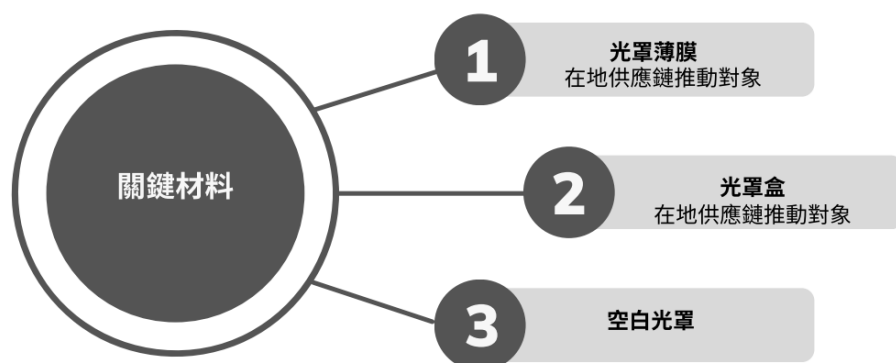
台灣光罩為國內成立最早、規模最大的專業光罩廠，同時也是亞太地區最重要的光罩製造廠之一，本公司之業務範疇屬於半導體中游 IC 及晶圓製造中的光罩製作與清洗檢測，屬於上游產業有 IC 設計或代理；屬於下游產業的有 IC 封裝測試廠，而光罩的製造與應用影響到晶片的製程精確度和效能，由於半導體產業的高度複雜，使得光罩產業在半導體中扮演至關重要的角色。

目前本公司已採用光學近接效應修正 (Optical Proximity Correction, OPC) 及相位移光罩 (Phase Shift Mask, PSM) 技術大量生產 0.18 微米、0.15 微米、0.11 微米及 0.09 微米光罩，隨著半導體技術不斷發展創新，本公司將持續提供高品質、高精密度的產品，以更快的速度推進至更微細的境界來支援半導體製造需求。



一、關鍵材料採購

台灣光罩的關鍵材料分為光罩薄膜、光罩盒及空白光罩三大類別，為分散斷料風險及降低營運風險，我們與多家供應商建立合作關係，也會根據計畫提前備料，確保穩定的庫存供應。為有效管理供應商，依據材料三大類別將供應商進行分類，光罩薄膜及光罩盒透過在地採購，強化供應鏈永續性方面的表現，更能掌握整體供應鏈之情況，降低供應鏈管理風險。

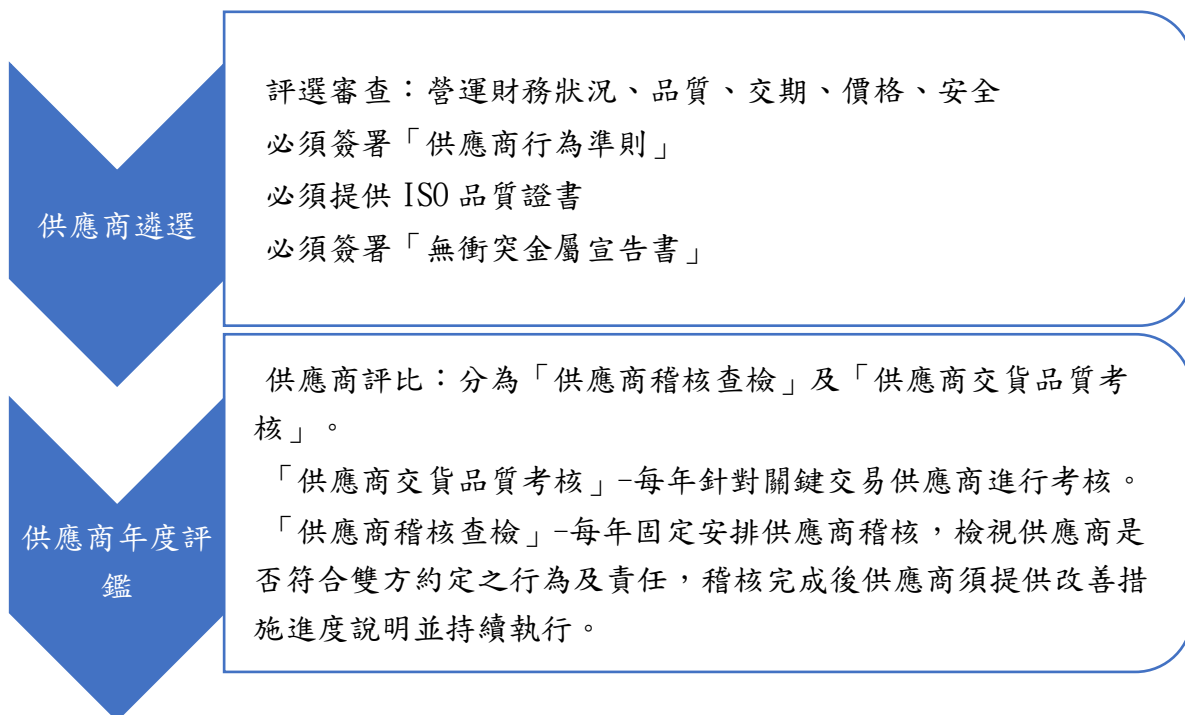


二、推動在地採購

台灣光罩秉持深耕台灣、回饋社會的理念，積極推動在地化採購。透過優先選擇本地供應商，不僅能提高供貨彈性、降低營運成本，更能創造地方就業機會，促進國內經濟發展。我們致力於提升在地原物料的購買比率，並與供應商建立長期穩定的合作關係，共同打造綠色、永續的供應鏈。

採購地區	2022 採購金額比	2023 採購金額比	2024 採購金額比
當地原物料採購	28.4%	30.2%	33.0%
非當地採購	71.6%	69.8%	67.0%

2.6.2 供應商管理機制



一、供應商遴選

台灣光罩透過供應商自評資料，選用優質供應商，其內容包含公司簡介、營業登記、財務狀況等基本資訊，並將社會與環境面的績效納入篩選新供應商之評選標準，若有相關不良違規事件將不納入合作考量。

為打造永續供應鏈，台灣光罩制定「供應商行為準則」，並要求供應商，特別是關鍵原物料及機台供應商簽署「供應商行為準則」或同等效力文件，極向所有供應商宣導，引導其將永續理念融入企業營運，內容涵蓋員工人權、生產過程中的環境安全、產品品質、產品本身及附加產物是否遵循自然保護原則，與供應商一同善盡社會責任與自然環境保護，邁向永續經營。並進行年度供應商稽核機制，評估其永續發展績效。透過「供應商行為準則」承諾與我們共同實踐永續發展目標的夥伴，才能成為合格供應商。關鍵材料及機台供應商皆已 100% 簽署「供應商行為準則」或同等文件，且 2024 年未發生供應商有對環境或社會具有重大實際或潛在負面衝擊之情形。

無有害物質及衝突礦產使用

台灣光罩為符合無衝突金屬及負責任商業聯盟要求(Responsible Business Alliance, RBA)，我們要求原物料供應商每一年皆須簽署 HSF(Hazardous Substance Free)無有害物質承諾書及 REACH 高關注物質調查函 (M10-SR-08-0015)，並提供第三方公正單位符合歐盟 RoHS 及 REACH 產品檢驗報告，證明該產品不使用 RoHS 所列有害物質且無使用來自

於非法軍閥控制地區金屬，確保對環境衝擊減少，以成為負責任的採購。

二、供應商管理

供應商年度評鑑

台灣光罩為維持供應鏈穩定，且提供之品質符合最高標準，會定期進行「供應商稽核查檢」和「供應商交貨品質考核」。每年要求供應商填寫「供應商稽核查檢表」並附上相關記錄，必要時要求供應商配合至現場稽核，並將結果作為供應商評核之參考，若各項評分加總低於 70 分者，將列為待改善供應商。2024 年針對一家供應商進行現場稽核，且皆符合相關標準未發現待改善之情形。

供應商品質評比機制

為維持產品品質，台灣光罩建立了品質評比機制，由品保單位定期評鑑與稽核，於每年定期實施「供應商交貨品質考核」風險評級。為確保供應商供貨皆符合法律標準，我們將經濟、社會和環境標準納入評估，並根據評分結果區分等級，若評分不符合標準，將要求供應商提出改善對策，我們將持續追蹤其改善結果，如改善後考核結果再次未達預期，本公司將終止交易及取消供應商資格，為分散供貨短缺風險，也會另尋替代供應商，降低營運中斷可能性。

構面	風險項目	風險評估
經濟/治理	品質	年度退貨之頻率 產品品質穩定 異常改善能力與時效 交期回覆狀況處理能力
	價格	具競爭力性價比
	交期	交貨之準時性
	服務	交期回覆狀況處理能力
環境/社會	安全	社會責任-無衝突礦產保證書 環境/社會法規-符合環境保護（如 RoHS 文件、有害物質保證書）、環境衛生系統 ISO14001、ISO45001 證書

2024 年台灣光罩針對 20 間主要原物料供應商進行交貨品質考核，交貨品質考核分數由高至低的分數為 A~D 共四個等級，符合標準之供應商方能繼續被列為我們的採購對象，若各評分項目加總低於 70 分者列入待改善供應商，以落實供應商管理的有效性。今年供應商績效評比結果，未有供應商為 D 等級，均符合台灣光罩供應商要求。

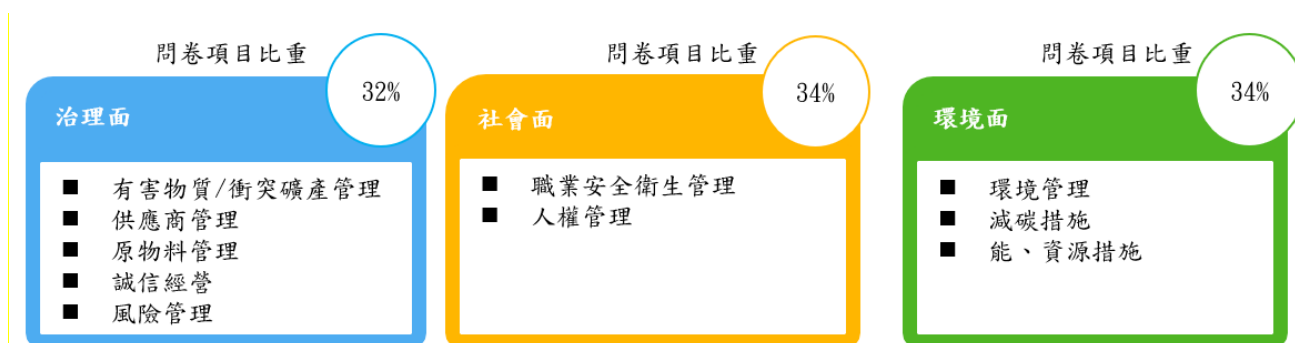
等級	得分	評等	2024 年交貨品質考核家數
A	91~100	合格供應商	14
B	81~90	合格供應商	6
C	71~80	提出改善方案並說明需要納入合格供應商理由	無
D	< 70	不納入供應商	無

供應鏈永續性調查

台灣光罩為掌握供應鏈對永續議題之落實程度，2023 年起針對原物料供應商發放「供應鏈行為準則問卷」讓供應商進行自評。供應商需於調查表中回覆治理、社會及環境三大面向議題的執行狀況，自評結果將作為後續永續風險管理之依據。2024 年針對原物料及機台供應商自評文件發送 24 份，共收回 22 家。

問卷評估內容以三大面向對供應商的潛在衝擊作為考量，分別為治理面的有害物質/衝突礦產管理、供應商管理、誠信經營及風險管理等潛在衝擊納入評核，社會面則為職安衛管理及人權潛在衝擊，而環境面將環境管理、減碳措施及能資源管理潛在衝擊納入評估。本公司依據供應商自評結果，分析過後篩選出高風險廠商，並予以溝通輔導改善。

針對 2024 年永續性風險評估問卷的調查結果分析，供應商在各面向的表現皆較去年進步。治理面平均得分已達 80 分以上，未來將敦促供應商在有害物質與衝突礦產的管理精進以及持續加強永續治理；社會面則是各面向平均得分已達 95 分以上，且在人權方面有九成的供應商已制定相關勞動人權政策並提供申訴管道；在環境面有 95% 的供應商已進行範疇一、二盤查，並規劃盤查範疇三，且六成供應商已設定廢棄物減量目標。我們針對總分未滿 80 分之高風險供應商，鑑別出其潛在風險，並進行永續文件審查及溝通來確認與掌握供應商風險狀況。



Chapter 3 責任生產

3.1 創新管理

在光罩製造領域，創新不僅是一種思維方式，更是推動半導體晶片產業重要關鍵。雖然創新過程充滿挑戰和不確定性，但也帶來了豐富的機遇。因此，光罩集團積極鼓勵創新思維，將「生產製造流程」作為起點，專注於發掘問題並制定改善和創新策略，以提升生產效率、提高產品品質的穩定性，同時降低資源的消耗。這一系列舉措使公司在產品發展和成長目標的道路上不斷前進。

3.1.1 產品品質精進

本集團是以光罩製造為主體的晶圓相關科技集團，始終以「持續努力精進以提供客戶穩定且卓越的光罩製造服務，並與客戶建立成為長期夥伴關係」作為核心理念和品質政策，提供給國內外各大晶圓製造商高品質及客製化服務的光罩產品，不斷追求品質的提升，以滿足客戶的多樣需求。

台灣光罩 2024 年的光罩產量超過 6 萬 6 千片，現有的關鍵技術包含 PCAR-TFC PoR（28nm/40nm PCAR 通過製程認證並符合客戶需求）、55nm /65nm 光罩量產、14 吋光罩製造；艾格生主要為散熱基板及金屬鍍膜服務，提供光通或雷射等設備使用，應用領域涵蓋半導體、金屬工業、醫療等產業；美祿為提供晶圓代工服務，協助客戶與晶圓代工廠下定或協調等作業，以及代理電源功率器件等產品，本年度共協助客戶指定晶圓代工廠生產約 36,000 片。除上述各公司主要從事項目外，另可結合本集團內晶圓相關公司可執行之 IDM 整合，以提供客戶多樣化的產品及服務。

本年度台灣光罩再度通過 ISO 9001：2015 品質管理系統換證暨年度審查，均符合系統條文要求，已連續三年未有被開立不符合缺失。艾格生及美祿也已導入 ISO 9001 品質管理認證，確保各類型產品品質皆能在標準管理下受到保障，顯現本集團對產品及服務的品質保證。

為了不斷提升產品品質、環境績效、生產效率、服務及價格等面向，光罩集團建立了全面的品質管理系統。針對每一個製造流程和階段設計了詳細的程序手冊，以確保所有作業均符合嚴格的品質標準，從而為客戶提供卓越的產品和服務。自 2020 年以來，本集團每年舉辦「持續改進製程及品質」（CIP）活動，旨在提高操作效率、優化產品和服務品質、降低生產成本、減少資源浪費，促進環境的永續發展。為此，設立了獎勵制度，以激勵員工積極參與 CIP 活動，2024 年共有 9 個團隊參與 CIP 活動，預計這些活動的成果將在未來為公司帶來破億的效益。

2024 年 CIP 競賽成果

冠軍		亞軍	
強化生產 CR1 產能 月產能增加 910 萬顆晶片		十字對，位不對(十字對準改善提案) 成本減少 2200 萬/年	
			
季軍			
鉻膜殘留率降低 收入增加每年超過新台幣 7700 萬元		38%水藍片水化污染改善 成本減少 300 萬/年	
			

台灣光罩品質管理系統圖

過程擁有者：總經理

監控方法：管理審查與內部稽核

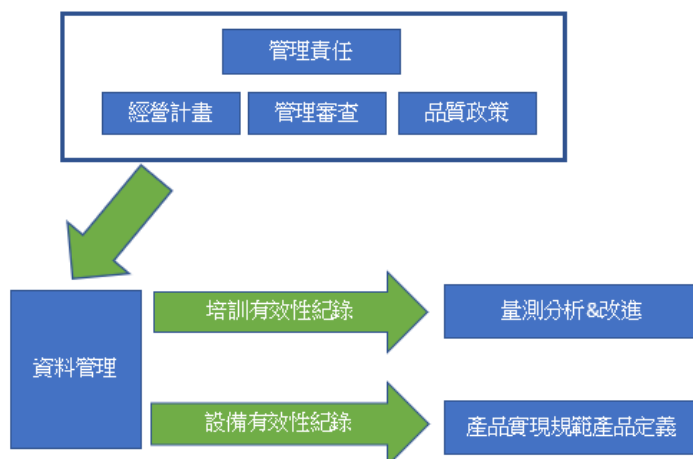
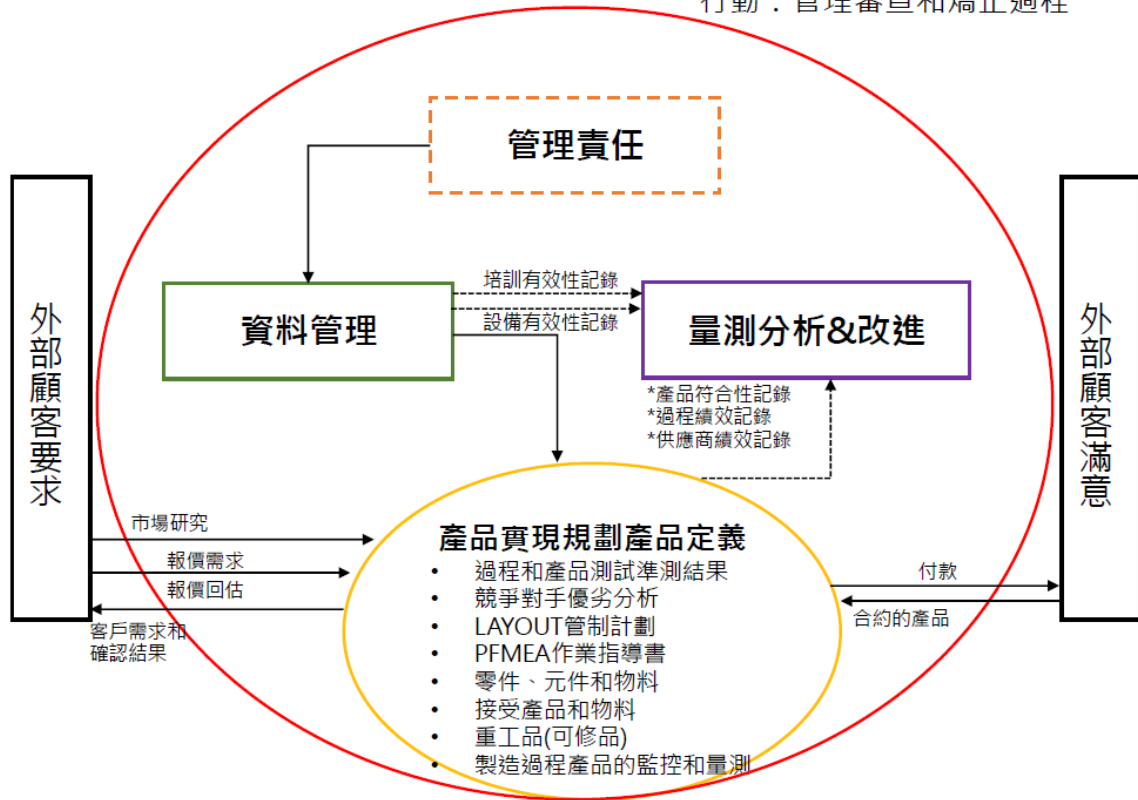
量測：顧客滿意度稽核

規劃：產品實現管理

執行：提供資源和產品

確認：內部稽核記錄

行動：管理審查和矯正過程



TÜVNORD

Certificate

Management system as per
ISO 9001: 2015



The Certification Body TÜV NORD Taiwan Co., Ltd. confirms as a result of the audit, assessment and certification decision according to ISO/IEC 17021-1:2015, that the organization

TAIWAN MASK CORPORATION
No. 11, Innovation Rd. I, Science-Based Industrial Park,
Hsinchu City, Taiwan, Republic of China



with the locations according to the annex

operates a management system in accordance with the requirements of ISO 9001 : 2015 and will be assessed for conformity within the 3 year term of validity of the certificate.

Scope

Manufacturing of Photomasks

Certificate Registration No. 44 100 092221
Audit Report No. TW-0752/2024

Valid from 2024-04-20
Valid until 2027-04-19
Initial certification 2009-04-20



Visit our database to
verify the validity of
the certificate.

Taipei, 2024-03-23

Lia-Teng Chang
Certification Body at TÜV NORD Taiwan Co., Ltd.

TÜV NORD Taiwan Co., Ltd.
RM. A1, 9FL., No. 333,
Tung-Hua S. Rd., Sec. 2,
Taipei, Taiwan
tuv-nord.com/tw



TÜV®
ROC, TW0752, RC

TÜVNORDGROUP

3.1.2 研發投入

為提昇競爭力及滿足客戶及市場需求，台灣光罩近年來持續投入人力與經費於研發高階光罩產品、先進製程等各項技術開發，以保持技術及產品良率的領先地位。本公司的研發團隊日益壯大。顯示出光罩集團對於產業研發與創新的強烈重視，未來也將持續投入許多資源，不斷提供更好產品給客戶。

台灣光罩集團各公司研發投入資源

年度		2022	2023	2024
台灣光罩	研發經費 (新台幣仟元)	92,972	152,015	201,143
	研發占年營收比	2.39%	3.81%	4.72%
	研發人力(人)	17	35	43
艾格生	研發經費 (新台幣仟元)	28,434	41,147	34,461
	研發占年營收比	15.48%	6.20%	7.73%
	研發人力(人)	7	7	8
美祿	研發經費 (新台幣仟元)	30,571	26,848	25,196
	研發占年營收比	1.81%	3.73%	3.51%
	研發人力(人)	7	8	3
台灣光罩集團	研發經費 (新台幣仟元)	254,090	348,136	389,236
	研發占年營收比	3.28%	4.83%	5.15%
	研發人力(人)	31	50	54

註：美祿主要為晶圓代工製造，故研發經費及人力較低美祿主要業務為晶圓代工之代理銷售，因此企業運營模式以市場開發與客戶服務為核心，並非以技術研發為主體，屬於業務導向型企業，故美祿在研發上的資源投入（包括經費與人力）相對較低。

3.1.3 製造創新

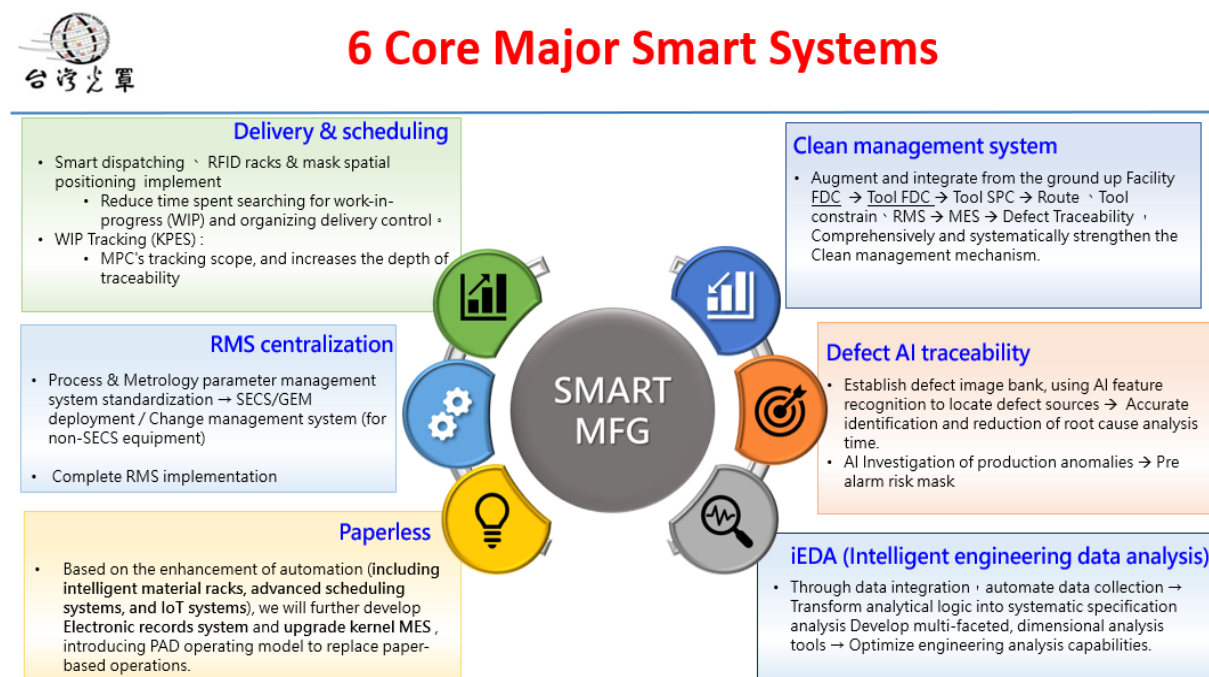
台灣光罩致力於提升生產效率，在 2021 年替換資料處理伺服器主機，進而提高了資料傳輸速度，並提升了系統的能源效率，確保能夠生產更多晶片。2024 年度處理器整體能源效率達到近年來最高水平，相較 2020 年增加了 36.67%，且更換了資料處理個人電腦的 EOS 主機，並將網路核心交換機升級至 10G，進一步優化高階製程資料處理的效率。

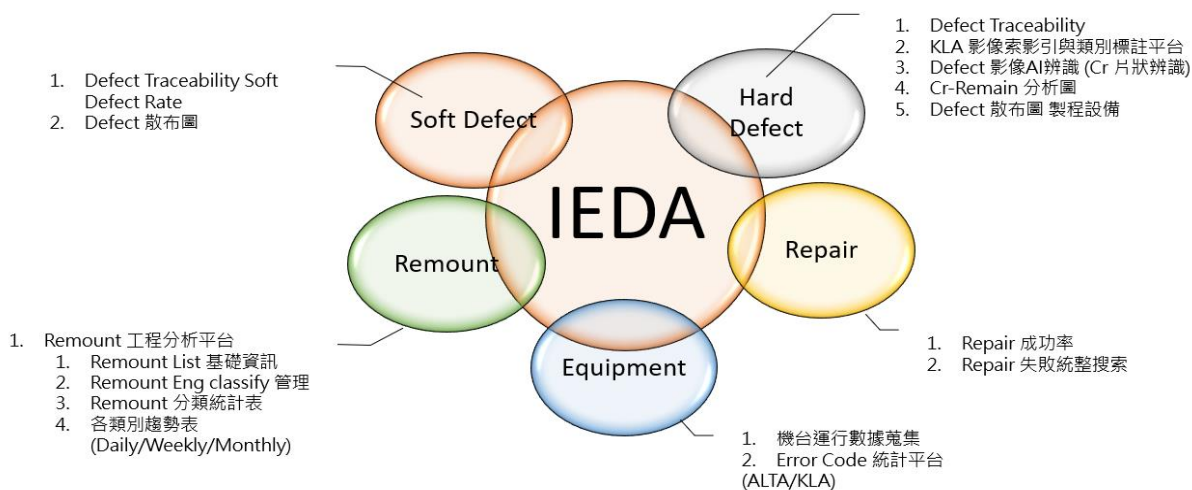
指標	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
處理器的整體系統層面能源效率：光罩	56,405 片	66,938 片 (較 2020 年快 18.67%)	68,253 片 (較 2020 年快 21.00%)	76,979 片 (較 2020 年快 36.48%)	77,090 片 (較 2020 年快 36.67%)
高階製程資料處理效率 (單件/花費小時)	NA	12.05	7.89	8.79	8.80

註：2024 年總投片量較 2023 年增加，故導致單位處理效率略微上升。

3.1.4 智慧製造

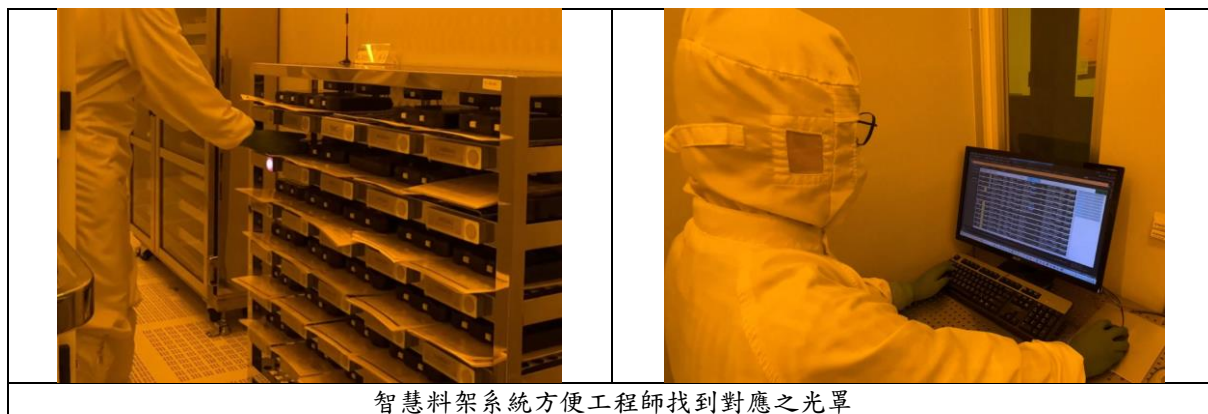
在全球製造業向數位化和智能化轉型的趨勢下，台灣光罩積極投入智慧製造的發展，致力於將創新技術融入生產流程，以提升整體效率和競爭力。為實現長期目標，台灣光罩制定了六個核心計畫，包括 Delivery & Scheduling、Clean Management System、RMS Centralization、iEDA（智能工程數據分析）、Defect AI Traceability 及 Paperless，這些計畫將逐步提升生產流程的效率和透明度。





2024 年度台灣光罩正積極導入下列多項創新系統與措施，以提升生產效率、競爭力，並降低營運對環境衝擊：

1. 建置智慧料架，檢驗站自動化派工系統研發，建置全廠產片定位系統，強化生產數位透明度，達成 Semi Scheduling、Dispatch 與 Auto Assignment 三大核心功能。提升工廠生產派工效率，降低產品的 Queue Time。此系統預計在 2025 年第一季度上線，將大幅減少作業時間，可實現全區域的無紙化。



2. 引入 KPES（關鍵產品工程師跟進系統），此儀表板管理系統幫助製程工程師審查和修復缺陷，提高修復成功率並節省循環時間，同時進行 MPC 追蹤生產歷程，決定是否提前啟動備用光罩生產，以降低交期遲付風險。
3. 導入 AMS-FDC（光罩 FDC 系統），通過自動收集關鍵參數，協助工程師進行修復和調整，降低生產不良率，亦降低交期遲付及品質上的風險。
4. 更新或升級清洗設備，舊機改裝連結資訊系統，落實生產參數數位化。透過即時超規通報功能，提升設備與製程對於良率及即時變化的靈敏度。

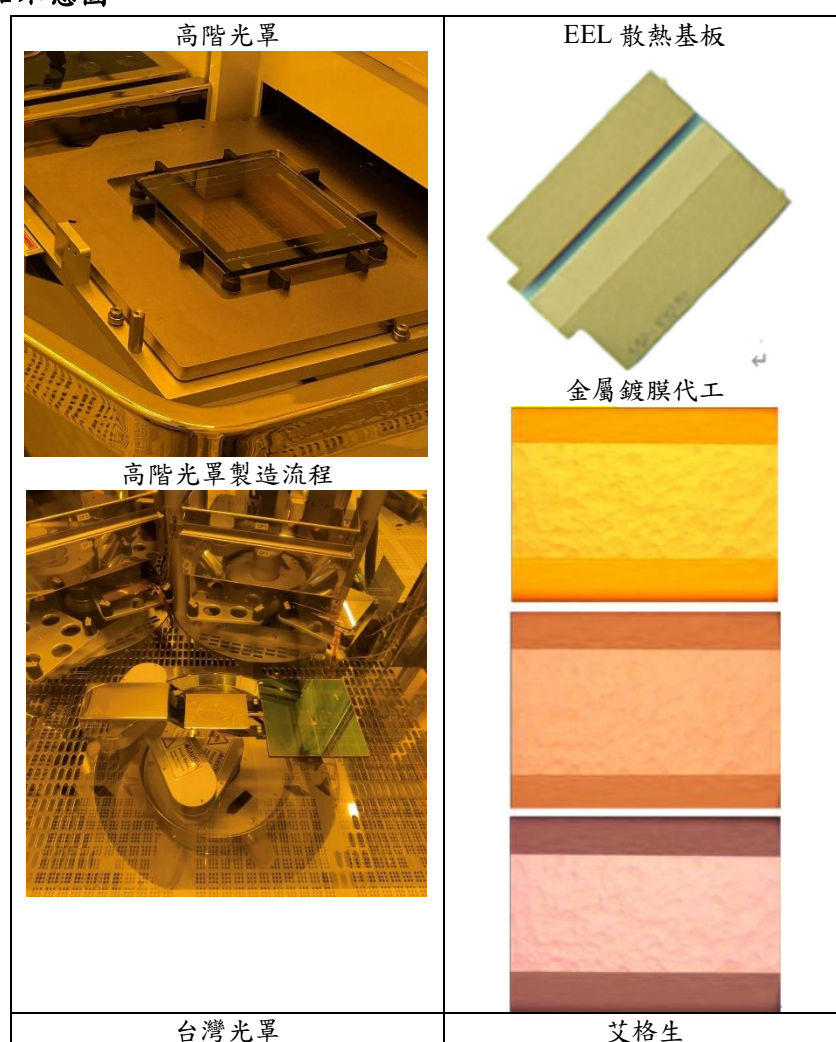
5. 以高能雷射和半導體自動化技術，鋼構智慧生產，以高精度控制和自動化操作，進行 H 型鋼全自動化量產，少量人力完成量產和智能控制。2024 年完成 BOX 型鋼量產設備建置，兩種鋼材自動化架構包括高精度控制、視覺辨識與移動裝置操控，提供建築型鋼的全面解決方案，此舉將大幅提升型鋼生產效率。本集團亦針對雷射銲接鋼構推動低碳建築標籤，降低鋼構生產的碳排放，有效達到節能減碳的目標。
6. 2024 年底台灣光罩進行包材紙箱材質改良，出貨所使用之紙箱不經過漂白與塗漆程序，減少製造過程中對環境之衝擊亦可降低製造成本，預計於 2025 年取得客戶同意後正式使用新款紙箱進行包裝。
7. 艾格生方面，針對在散熱基板及晶圓鍍膜等製程中各關鍵環節裝設感測設備，包含電鍍液體、電鍍量測數據、ICP (感應耦合電漿 Inductively Coupled Plasma，簡稱 ICP) 不純物質與半成品檢驗等，以第一時間掌握整條製造流程狀況，若有異常將立即進行檢查與改善，以降低重工時間與報廢品產出，並有效提升產品品質。



3.1.5 未來發展策略

光罩集團展望未來，為因應產業及全球永續趨勢，持續推廣更多產品供客戶使用，包含推出 22nm/28nm 等級的光罩，可供晶圓廠製作更高階晶片，應用領域涵蓋影像處理器、數位電視、機上盒、智慧型手機及消費性電子產品；艾格生持續推出更多形式散熱基板，運用在邊射型雷射、光通及晶圓產業等；美祿主要提供從產品規劃到售後協助的一站式服務，涵蓋晶圓代工代理、光耦合器、GaN、MOSFET 等功率元件與 IC 的應用支援。未來美祿將加強技術與服務，以協助客戶縮短開發週期、加速市場布局，並共同推動節能減碳的永續願景。

未來發展產品示意圖



3.2 資訊安全與隱私保護

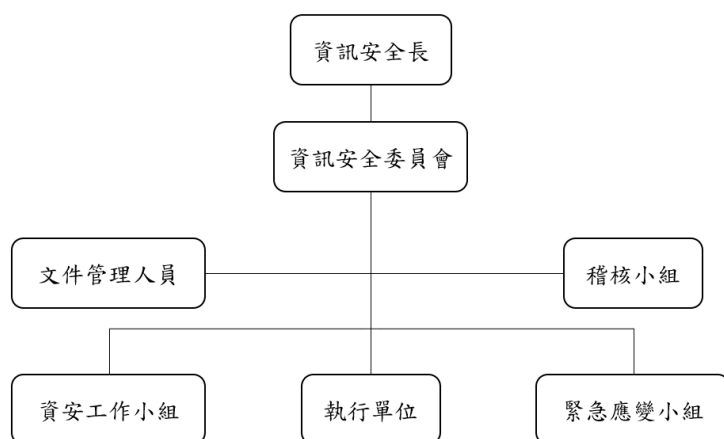
管理方針	
議題對組織重要性	台灣光罩建立完整的資訊安全管理制度，並嚴格遵循ISO 27001資訊安全管理體系的要求，針對公司資訊安全管理制度實施範圍內之重要資訊資產採取適當保護措施。透過年度資安管理審查會，有效的評估客戶對資產的機密性、完整性與可用性的期望，使各項業務能順利且安全的執行，提供客戶優良服務並滿足其需求。
政策與承諾	致力於提供可信賴的資訊安全作業環境，維護資訊系統及資料之合法利用，滿足客戶需求，保證公司重要服務的持續運作，達成公司資訊安全管理目標。 光罩集團對客戶機密資料的保管責任、保密合約，承諾不得以任何方式將機密資訊揭露予任何第三人。
負責單位	台灣光罩：資訊管理部 艾格生：管理部 美祿：運籌管理部
資源	台灣光罩 2024 年持續完成 ISO 27001 資訊安全管理系統年度稽核評鑑，新設雙因子認證機制、密碼強化政策、工廠連線限制防火牆導入、監視系統擴置與中控室新建、內外部 EDR 管控機制導入、工廠進出三叉門建置、攝影功能設備管制、網路 A10 升級、機房機櫃強化，及擬定 2024 年度資訊安全防護計畫。
申訴機制	參考利害關係人溝通章節
2024 年行動方案與績效	- 台灣光罩完成 ISO 27001 資訊安全管理系統第四次年度稽核驗證評鑑 - 執行 2024 年度資訊安全防護計畫，針對資安議題進行改善作業 ● 網路安全：網路升級、社交工程演練、滲透測試 ● 系統安全：定期弱點掃描、EOS 電腦汰換、WSUS 電腦系統更新 ● 應用程式安全：端點防護監控及合法軟體政策更新、舊版防毒升級作業、內外部 ERP 管控 ● 資料加密及身分驗證：資安憑證（SSL 憑證）更新、密碼強化政策 ● 實體安全：監視器系統整合中控室建置、工廠三叉門建置、機房機櫃強化 ● 備分計畫：落實備分 321 原則，確保有效性，預防勒索病毒 - 擬定 2025 年度資訊安全防護計畫

2024 年度目標執行情況及未來目標

光罩集團			
2023 年度設立目標	2024 年度實績	未來目標	
		短期目標 (2025 年)	中長期目標
控制業務（資訊）服務，發生資料遭不當揭露事故 0 件	✓ 0 件	• 維持 0 件	• 維持 0 件
資料被竄改或未經授權存取事故 0 件	✓ 0 件	• 維持 0 件	• 維持 0 件
資訊基礎設施可用性達 99.83%	✓ 台灣光罩 99.84%	• 達到 99.88%	• 達到 99.99%
資訊系統與資料備份執行率達 99.99%	✓ 台灣光罩 99.99%	• 維持 99.99%	• 維持 99.99%
帳號密碼設定符合規定達 99.99%	✓ 台灣光罩 99.99%	• 維持 99.99%	• 維持 99.99%
控制安全區域經媒體揭露之資訊安全事故 0 件	✓ 0 件	• 維持 0 件	• 維持 0 件

為確保公司內部資訊及客戶資料等資訊安全，台灣光罩建立完善的資訊安全管理制度，具備安全防護措施以保護公司內部的重要資訊資產。透過年度資安管理審查，有效評估和滿足客戶對於資產機密性、完整性和可用性的期望，來實現「在合於法令、法規與合約要求條件下，確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，提供持續可用之服務。」之資訊安全管理目標，使各項業務皆能順利且安全的執行。

資安管理架構



3.2.1 資訊安全管理

資訊安全政策

台灣光罩秉持著「提供可信賴的資訊安全作業環境，維護資訊系統及資料之合法利用，確保公司服務持續正常運作，達成公司資訊安全管理目標。」的資安核心方針，致力於保護客戶的資訊隱私及公司的運營安全。自 2020 年獲得 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統國際標準認證以來，每年定期完成年度稽核和驗證。2022 年至 2024 年間，並未發現任何違反資訊安全法規或客戶隱私投訴事件。

資訊安全管理措施

管理辦法制定及年度稽核計畫

為了確保資訊安全管理制度的有效運行，台灣光罩制定了一系列規範、作業程序以及審核機制。每年至少進行一次內部資安稽核及第三方外部審核，並進行資安弱點掃描，識別及改善高風險項目，定期進行災難演練，確保在突發事件中緊急應變方案能夠有效發揮作用。台灣光罩除加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），並制定資訊安全防護計畫。為有效因應異常事件的發生，遵循資安事故管理程序，開立資安異常矯正單，透過每月資安會議與各部門交流，收集客戶反饋和使用者需求以便持續改進。

為了迅速解決資訊安全事故並降低造成之影響，台灣光罩建立了資安事故管理程序，專門用於記錄、處理和管理這些事件。透過定期進行風險評估，針對高風險服務制定並實施適當的矯正和預防措施，以降低風險的發生概率或減少其影響。此外，每年召開管理審查會議，對資訊安全管理制度的運行情況進行審查，評估和改進各類文件的維護和運作狀況。

其餘各資安面項管理措施：

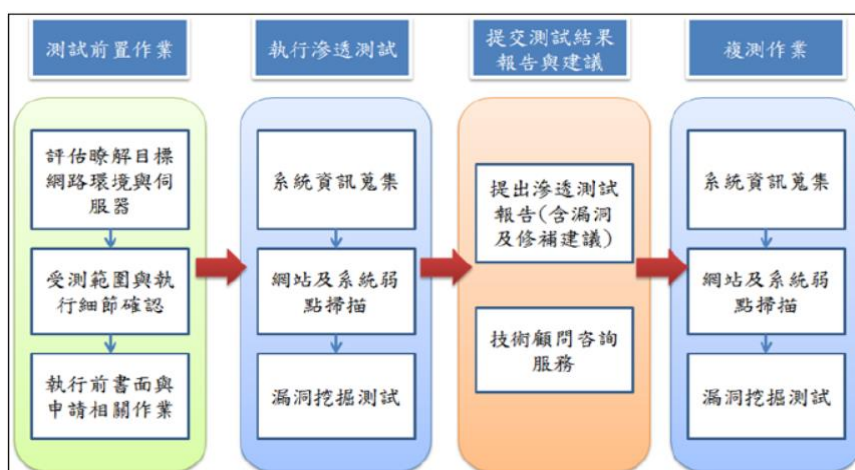
資安面向	管理策略
1. 機房安全	● 機房環境管控： 機房不斷電系統 ● 機房環控系統： 每周定期點檢機房設備，如溫溼度、監視器影像監控、冷氣等 ● 存取權限管制：電腦機房門禁權限管制
2. 員工個人電腦管控	● 個人電腦安裝防毒軟體，定期更新病毒碼與掃毒端點防護，保護個人電腦資料以及資料記錄軌跡 ● 電腦作業系統定期更新 ● 個人資料定期備份 ● O365 機密資料分級作業以及 RMS 資料加密使用 ● 個人電腦密碼應每 3 個月定期更換，個人之密碼不得借他人使用，使用者有義務對作業密碼保密
3. 外部網路攻擊/入侵防範	● 每年至少執行一次資安弱點掃描，針對高風險項目執行改善作業 ● 周邊媒體裝置管理，未經授權不可界接到本公司網路和資訊設備，如隨身碟、外接硬碟、手機等裝置 ● 訪客、廠商進入廠區須由權責單位陪同，若有攝影功能之裝置需在鏡頭貼上禁止拍照貼紙 ● 依據工作內容，限制資訊和應用軟體功能之存取權限
4. 資料加密機制、數據安全	● 客戶資料加密儲存，依規定資料放於高管制區 ● 定期備份資訊系統資料，符合備份 3-2-1 原則，即為每份資料創建 3 個備份，使用 2 種或更多不同的備份媒體，其中至少 1 份備份必須存放在異地。
5. 資安分級制度	● 一般性(Security P)：非機密等級之管制資訊，但屬於本公司所持有或擁有之資訊或財產。 ● 管制性(Security C)：對本公司業務或技術上有價值之資訊資料，未經授權而揭露，會影響本公司或第三人之營業運作或企業形象遭受立即或直接損害。 ● 機密性(Security B)：對本公司業務或技術具有重要價值之資訊資料，未經授權而揭露，會影響本公司或第三人之營業運作或企業形象遭受立即或直接損害。 ● 極機密性(Security A)：對本公司業務或技術具有決定性價值之資訊資料，未經授權而揭露，會影響本公司或第三人之營業運作或企業形象遭受立即或直接損害。
6. 內、外部資安稽核	● 每年至少辦理一次資安管理內部稽核及第三方稽核外部稽核作業 ● 每年執行至少一次的資安演練，以確保異常發生時，緊急應變方案，能夠發揮預期功能

資安面向	管理策略
7. 遠距工作管理	● 遠距工作需授權申請遠距工作所使用的電腦，以公司配發的筆記型電腦為主 ● 使用加密通道(VPN)傳輸和交換資料

2024 資訊安全滲透測試

本年度台灣光罩與中華電信合作進行資訊安全滲透測試，以評估公司內部網路環境的安全性定位系統弱點，針對漏洞進行修補和資安優化，進而穩固整體資訊安全系統。滲透測試的目的在於模擬駭客及惡意使用者的思維，試圖攻破企業網站、資訊系統或設備等軟體，分析測試目標的風險層級，評估安全性是否有待加強。此次測試系統為PowerBI-SQL (Vrfab)，以遠端/黑箱作業方式執行，執行結果發現 3 個風險漏洞，包括 1 個中度風險漏洞和 2 個低度風險漏洞，無高度風險漏洞。

滲透測試流程圖



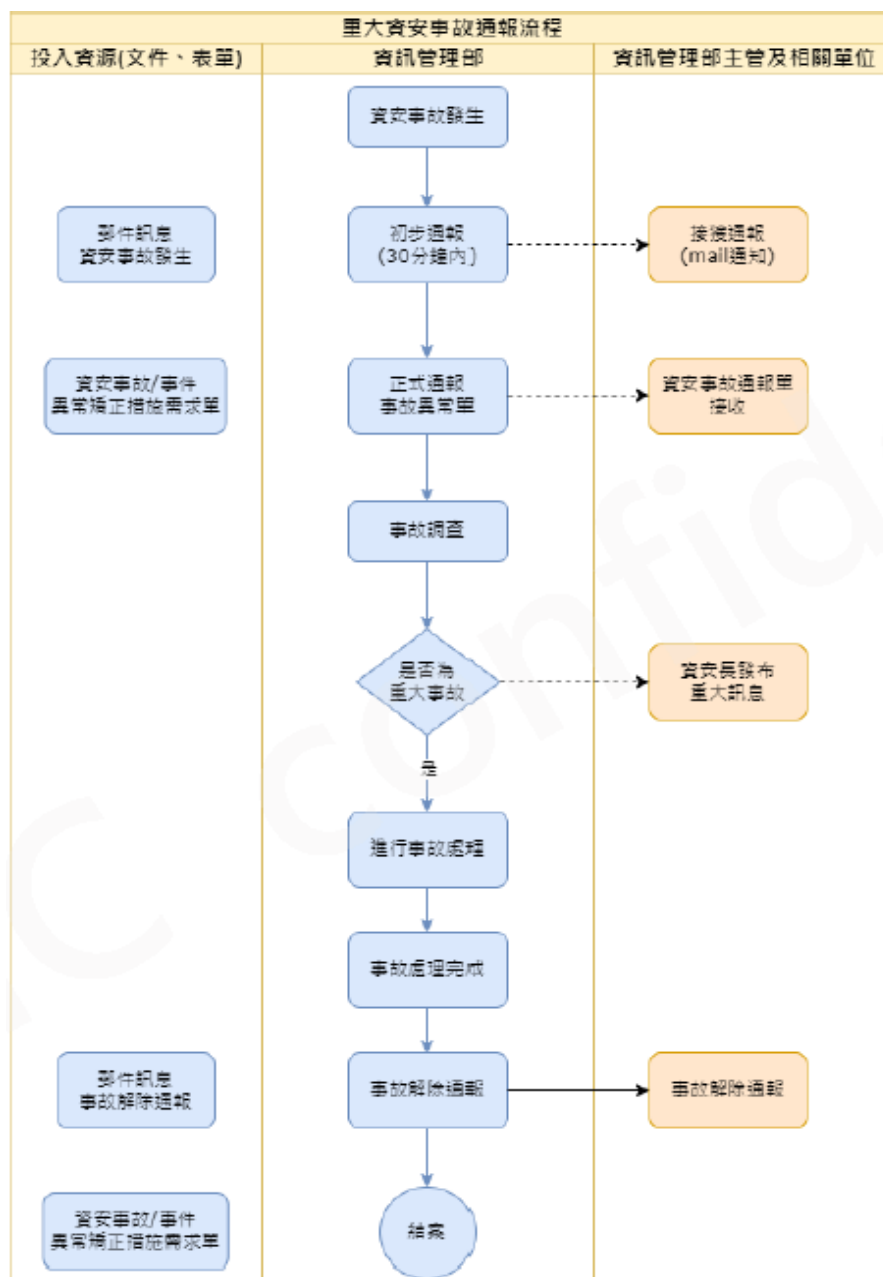
3.2.2 資訊安全事件處理

為了有效記錄、處理和管理資訊安全事故，以及迅速減少事故影響，台灣光罩訂有重大資安事故標準通報程序。當發生資訊安全事件時處理流程包括：識別和記錄事故、分類和評估事故的嚴重性、通報相關部門並展開處理，對事故發生原因進行檢討並制定預防措施。在處理和追蹤這些事件時，須先確保事故已被妥善解決，然後深入分析其發生原因，從而降低類似事件再次發生的可能性。

重大資安事故通報流程

當資訊管理部發現疑似資訊安全事故時，會立即通知資訊系統負責人協助判斷。若確認為資訊安全事故，資訊管理部將迅速透過系統通知部門管理者，並要求在指定期限內完成處理和回覆。資安工作小組在接到通報後，會利用線上簽核系統對事故進行管制和追蹤。若遇到重大資訊安全事故，則需在兩小時內通報，依照上市上櫃公司資訊安全管理指引，由資安長對外發布相關重大訊息。

重大資安事故通報流程圖



3.2.3 資訊安全宣導與教育訓練

光罩集團高度重視資訊安全，定期舉行資安宣導，每季進行社交工程演練，未通過演練的員工，將進行額外的資安教育訓練。本年度台灣光罩共有 46 位員工誤點擊釣魚郵件中的連結，已全數完成了「預防社交工程」的補充訓練。此外，所有新入職的員工必須接受一小時的資安培訓並通過測驗，2024 年入職的所有新人均已完成此培訓。

2024 年度資安相關教育訓練實施情形

課程名稱	受訓單位	受訓人數 (人)	受訓時數 (小時)
信件演練宣導	可收發信件人員	46	1
預防社交工程演練	可收發信件人員	41	1
新人教育訓練&資安攻擊演練	All	76	1

3.3 客戶關係管理

管理方針	
議題對組織重要性	光罩集團針對光罩、散熱基板等製程持續精進，以符合客戶期望，另具有優良品質及專業服務，並透過客戶反饋即時改進，提高客戶對我們滿意度及忠誠度，維持品牌聲譽，吸引更多新客戶，與客戶攜手一起達到永續經營理念。
政策與承諾	台灣光罩持續技術精進、實踐社會責任，提供穩定卓越的品質服務。與客戶成為長期夥伴，在社會回饋益事業，讓永續沃土扎根。
負責單位	台灣光罩：業務部/品保部/PIE2 艾格生：行銷業務處、品質暨客戶工程部 美祿：業務一處、業務二處
資源	針對業績占比前 25 大(台灣光罩)之客戶，每年度進行滿意度調查問卷，持續推動服務滿意度提升目標，針對客戶提供之回饋進行檢討改進。
申訴機制	參考利害關係人溝通章節
2024 年行動方案與績效	2024 年度績效 艾格生客戶滿意度達 65% 台灣光罩客戶滿意度達 85%

2024 年度目標執行情況及未來目標

光罩集團			
執行項目	2024 年度實績	未來目標	
		短期目標 (2025 年)	中長期目標
客戶滿意度	台灣光罩 客戶滿意度 85%	客戶滿意度達 80% 90%以上	客戶滿意度達 90%以上高水準 客戶信任及滿意度
“無”經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本集團“無”經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	“無”經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	

3.3.1 客戶關係

光罩集團一向重視客戶關係管理，將其視為營運中極為重要的一環，我們平時保持與客戶的良好溝通和密切聯繫，並擁有專業的客服團隊和標準化的銷售服務體系，為客戶提供全方位的優質服務，這不僅增強了光罩產品的附加價值，也幫助客戶提升競爭力。

為了解客戶對本集團滿意度，台灣光罩依照「客戶滿意作業程序」每年針對佔營業額前二十大客戶進行滿意度調查，調查內容包含：

1. 產品品質：產品的可靠性與正確度，運送過程中包裝安全性
2. 交貨期：準時交貨情形與急件出貨等應變表現
3. 資料及檔案：資料傳輸與處理的便利與正確性，以及資料保存及保護度
4. 服務：服務人員專業與態度，處理怨訴的時效
5. 整體市場競爭力：整體品質、交期、服務及技術與同業的比較

透過上述調查項目以掌握客戶對台灣光罩的評價，將客戶不滿意之處，列入年度之管理審查會議中之持續改善計劃，另藉由客戶滿意度趨勢報告進行長期追蹤，以提升客戶滿意度，持續增加光罩價值。表示顧客對於公司產品的品質及所提供的服務感到非常滿意並給予高度認同。

顧客滿意度問卷回收情形

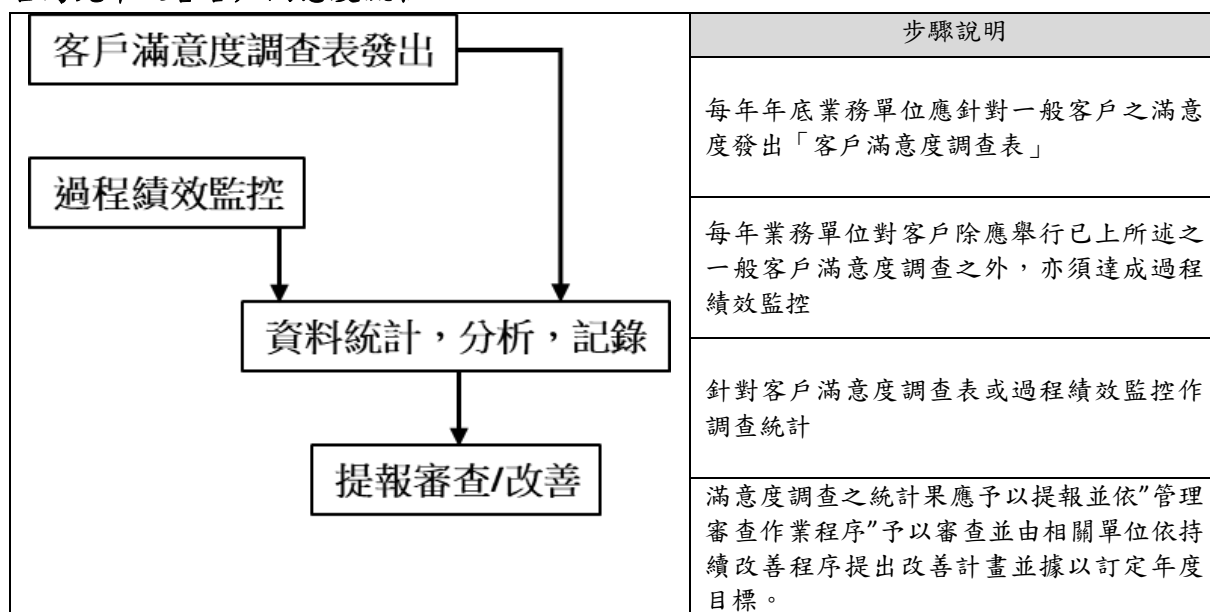
年份	調查份數	回收份數	回收率	滿意度分數
台灣光罩				
2022	25	25	100%	83.0%
2023	25	25	100%	84.0%
2024	26	26	100%	85.0%
艾格生				
2022	4	4	100%	62.5%
2023	5	5	100%	83.3%
2024	5	5	100%	65.5%

註：艾格生針對交易金額前五大客戶進行滿意度調查

顧客滿意度各面向分數分析

年份	產品/技術	品質/可靠度	交貨	服務
台灣光罩				
2022	4.07	4.20	4.00	4.25
2023	4.03	4.35	4.17	4.39
2024	4.23	4.10	4.35	4.47
艾格生				
2022	60%	60%	65%	65%
2023	85%	85%	80%	83%
2024	66%	66%	64%	66%

台灣光罩改善客戶滿意度流程



3.3.2 客訴處理流程

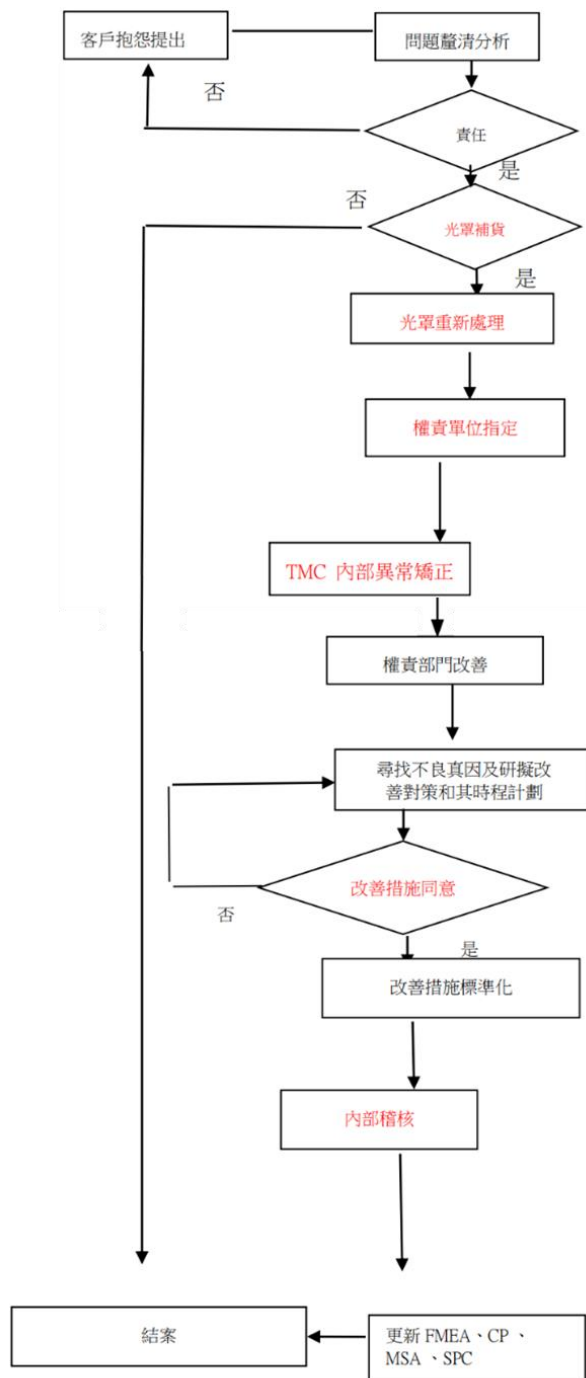
為有效處理客戶抱怨或申請退或相關事宜，台灣光罩制定客戶訴怨及退貨處理作業程序，包含問題與權責分析、改善及內部稽核等完善的追蹤流程，以避免客戶及公司權益受影響，另透過客戶案件分析和改善可獲取寶貴資訊與經驗，預防類似客訴事件再次發生。

本年度台灣光罩客訴情形主要以光罩不符進料檢驗為主，在經公司內部檢討與加強品質管理等改善措施後，交給客戶滿意的答覆，並將相關問題留存建立相關預防機制，避免類似情形再次發生。

2024 年度光罩集團客戶投訴主要項目

公司名稱	主要投訴類型	投訴內容	後續處理方式
台灣光罩	產品表面	光罩表面或薄膜內具有微塵粒子等污染物	導入相關清潔製程及檢測設備，更新產品檢驗流程，提升產品品質。
	產品規格	光罩因機械及規範等問題不符進料檢驗	新增故障檢測與分類監測項目，強化品質異常矯正機制，並將出貨判定標準與定義訂立在相關文件上。
艾格生	產品外觀	產品外觀髒污、刮痕或不平整等問題	給予客戶換貨處理，並增加相關出貨檢查規範。
	產品功能	產品偏振度低於客戶標準、內部材料脫落	給予客戶換貨處理，針對有疑慮之產品匡列風險批次進行追蹤。
美祿	產品功能不良	元件的穩定性問題	現有晶片電路進行改版帶來電壓擾動所造成的頻寬損失。 依現有設計開發管理程式加嚴驗證數量及驗證環境。

客戶訴怨&退貨處理作業流程圖



Chapter 4 綠色營運

台灣光罩集團環境政策

台灣光罩集團以保護地球環境和追求永續發展為宗旨，堅持環保和經濟並重的經營理念，訂定『節能減廢、污染預防、符合法規、持續改善』四大環保政策，透過各部門協調與整合推動節能減碳策略與方案，以 2050 年達到淨零碳排為目標。台灣光罩和子公司艾格生皆通過 ISO14001:2015 管理系統認證，以「規劃-執行-查核-行動」的模式，透過定期巡查、追蹤落實災害防止和污染預防工作，持續進行污染防治與節能之改善，並結合內部稽核推動環保業務，以改善地球氣候變遷為己任。同時遵守歐盟 RoHS 規範及衝突礦產規則，恪守危害物質的使用禁令(Restriction of Hazardous Substances)，對供應商進行盡職調查以避免不慎取得來自衝突礦產（Conflict Minerals）的金屬。

台灣光罩集團積極響應綠色與清潔生產，透過執行製程安全管理(PSM)與制度化的 PDCA 管理循環，以系統化管理制度降低對環境的衝擊和污染排放。每年依據 ISO14001:2015 管理系統訂定環保計劃和方案，向高階管理層報告環境系統推動績效，定期追蹤和檢討各項目標進度確保目標達成。

氣候變遷治理與因應

台灣光罩集團意識到氣候變遷對企業經營產生重大挑戰和機會，積極關注氣候變遷對營運可能帶來長期發展與潛在影響。採用氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的架構評估氣候相關風險和機會。透過治理、策略、風險管理、指標與目標等四大要素，進行氣候相關財務風險與機會的管理和揭露，有助於公司更完整、快速地了解氣候變遷對其業務的潛在衝擊，盡早對其進行因應，提升公司韌性，確保本公司在不確定的氣候環境中持續經營並減少負面影響。

治理

台灣光罩母公司積極強化公司永續經營與永續環境相關之治理機能，成立企業永續管理委員會由總經理負責決策管理，由各部門主管代表參與委員會，共同規劃、鑑別和管理包括氣候在內的各項永續議題。每季度委員會向總經理彙報最新進展，並定期將執行成果報告至董事會，確保台灣光罩在永續管理方面的持續關注和有效執行。

策略

透過評估氣候相關議題發生的可能性和對公司的衝擊程度，將氣候變遷對台灣光罩營運的正負面衝擊進行分析，判斷台灣光罩母公司所面臨的轉型風險、實體風險和機會。同時，定義重大風險與機會的影響期程，包括短期（3年以內）、中期（3至5年）和長期（5年以上）。

風險 管理

持續關注國內外政府與半導體產業的最新消息，每年檢核各項風險和機會議題之變化，並透過各部門代表參與氣候相關財務風險與機會的討論，針對台灣光罩母公司之重大風險與機會提出因應與管理，以上述為基礎進行管理制度與措施調整，並將氣候相關風險納入未來營運規劃中。

指標 與目標

為了回應國際趨勢與國家淨零目標，台灣光罩集團以2050年達到淨零碳排為目標，將節能減碳作為主要的管理指標：

台灣光罩累積節電率（2015年為基準年）：短期目標(2025年)1%；長期目標(2030年)：5%

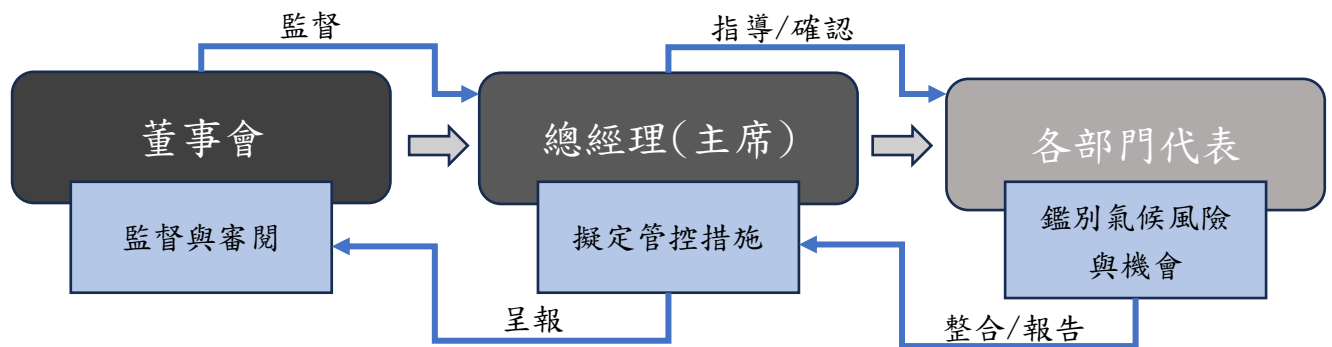
艾格生累積節電率（2023年為基準年）：短期目標(2025年)0.8%；長期目標(2030年)：0.8%

台灣光罩溫室氣體排放累積削減率（2023年為基準年）：短期目標(2025年)：25%；中期目標(2030年)：30%；長期目標(2040年)：50%

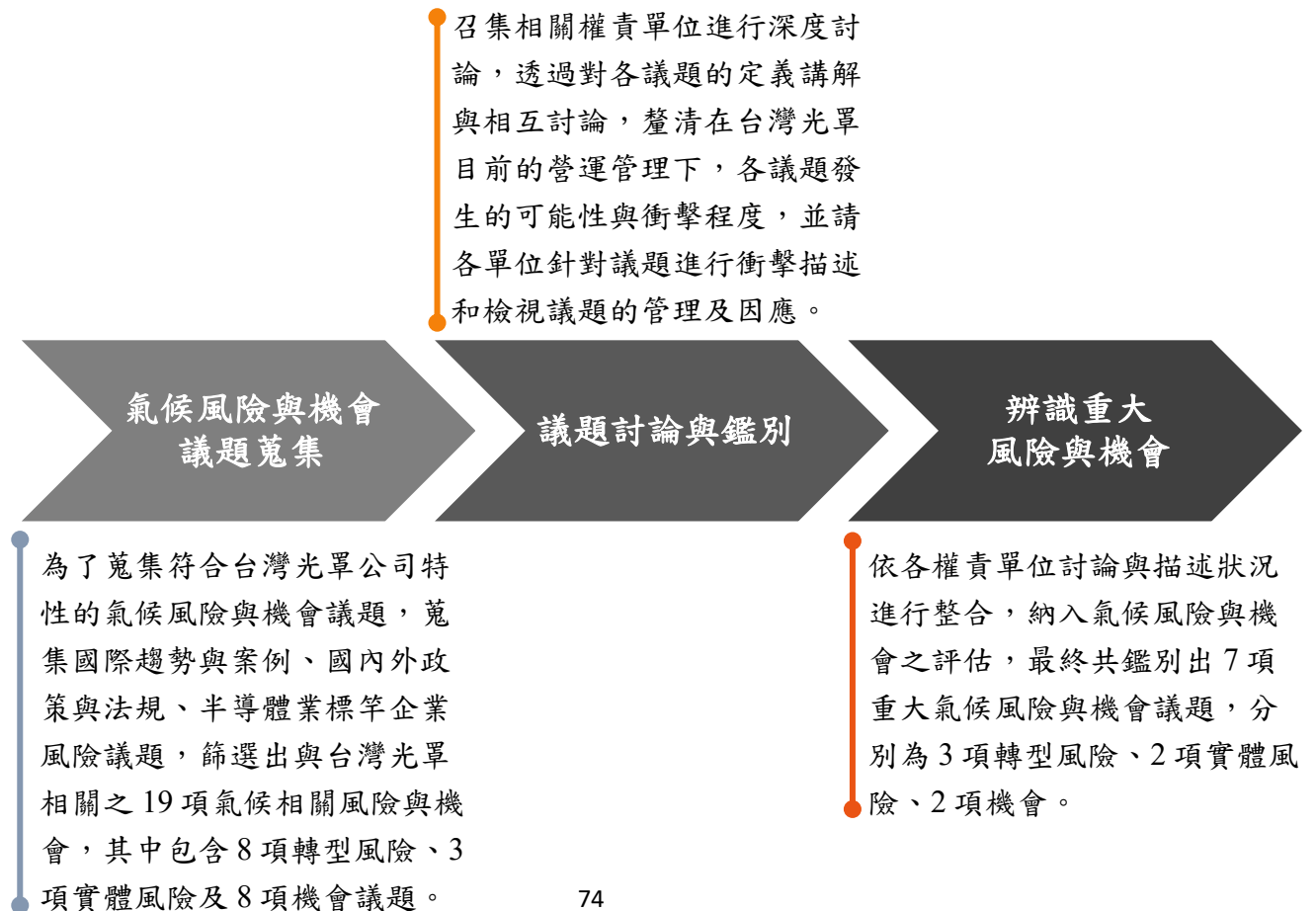
氣候變遷風險與機會評估程序

台灣光罩集團努力達成巴黎協議追求的目標，致力將全球暖化控制在顯著低於攝氏 2℃。為此台灣光罩透過企業永續管理委員會召集各部門代表，針對台灣光罩狀況進行氣候相關風險與機會評估與鑑別，依據不同的時間範疇、議題可能性和對營運的衝擊度，盤點並評估各項氣候風險與機會對公司營運的影響，有助於提前識別潛在風險，同時發掘可能出現的商業機會，盡早採取相應行動和制訂防範措施。經市場與同業趨勢評估今年度的重大氣候風險與機會議題與去年相同。

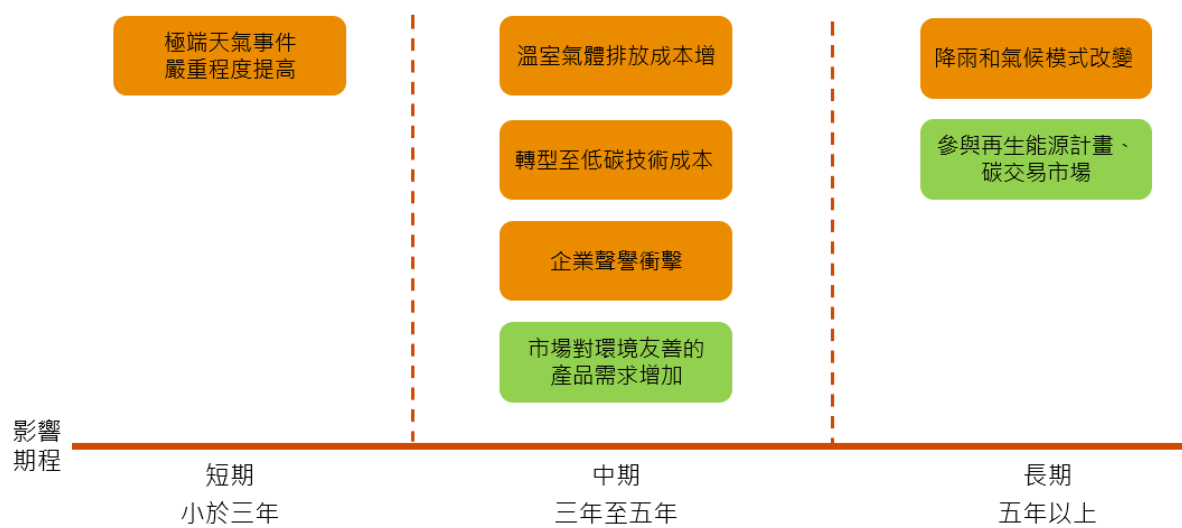
氣候相關風險機會管理程序



氣候相關風險機會重大議題篩選程序



氣候變遷風險與機會矩陣圖



註：橘底之議題為氣候變遷風險；綠底之議題為氣候變遷機會

氣候風險與機會鑑別結果與因應

面向	議題	影響 期程	對台灣光罩的衝擊	因應策略
轉型風險【政策與法規】	溫室氣體 排放成本 增加	中期	● 因應行政院環保署頒布的「氣候變遷因應法」對溫排總量進行管制，未來恐會開始徵收碳費，增加營運成本。 ● 供應商可能因被徵收碳費或加裝諸多環保措施，導致將成本轉嫁給本公司，使採購成本上升。	● 2023 年導入 ISO 14064:2018 更加精確地計算營運活動下，本公司合理的排放額度，以更有效率的執行節能改善方案減少碳排放量。 ● 未來與重點供應商定期宣導生產過程中須注意是否控管氣候風險之因素。 ● 持續與合作廠商溝通是否有同時符合成本及氣候控管的合作模式，尋找雙贏的解決方案。
轉型風險【技術】	轉型至低 碳技術成本	中期	● 因應大環境與政府的節能減碳政策，本公司積極更換低碳設備，並朝向智慧控制發展，營運成本上升 15%。 ● 除積極發展低碳技術，台灣光罩推動綠色採購，尋找可再生原物料，可能會增加採購成本。	● 台灣光罩將低碳轉型視為重要投資，使用節能設備可幫助公司未來在電費與碳費的支出下降。 ● 推行綠色採購，提升再生原物料之再利用，減少資源浪費，日漸減少原物料採購量與廢棄物處理費用，並有更多機會獲得客戶青睞。

面向	議題	影響 期程	對台灣光罩的衝擊	因應策略
轉型風險【名譽】	企業聲譽 衝擊	中期	國際趨勢及利害關係人越來越重視 ESG，而因應氣候變遷與環保議題，投資法人開始避免投資高污染，高碳排的企業。	- 透過轉投資方式，開始布局能源相關領域，並選定具有相同節能與環保理念之投資標的。2022 年已擴大投資領域，包括投資太陽能與儲能方案的相關公司，並協助台灣光罩集團的新廠建置再生能源，藉此提高能源自主效率，以因應未來極端氣候之風險衝擊。 - 因應國內將要修正之「氣候變遷因應法」，檢視法規針對國內碳排放之標準與能源效率標準，避免超出排放標準並提高能源使用效率。
實體風險【立即性】	極端天氣 事件嚴重 程度提高	短期	極端氣候造成之颱風、水災、旱災等，無法正常生產而停工，造成道路、公用設施、機台設備及儲槽受損，有安全之疑慮，營運成本上升。	- 天災影響前，成立應變小組，進行災害預防前置作業 - 發電機系統、抽水設施功能確認、沙包預置及辦公室、公共設施外圍巡視。 - 啟動應變小組留守機制，巡檢確保各重要設施正常運作。 - 災害影響後，進行復原，並確認各系統及環境恢復正常。 - 缺水時台灣光罩立即委託水車業者送水因應每日用水量，並可配合新竹科學園區要求調整製程系統用排水量。

面向	議題	影響 期程	對台灣光罩的衝擊	因應策略
實體風險【長期性】	降雨和氣候模式改變	長期	● 天候變動劇烈，造成相關設施、廠房強度改變，使用年限縮短，衍生安全作業環境之疑慮，營運成本上升。 ● 環境變遷，疾病變異性大，員工健康風險增加，影響工廠運作之正常活動，營運成本上升。	● 針對氣候變遷對公司資產所帶來之風險，進行模擬演習及教育訓練。 ● 訂定預防措施及緊急應變計畫，當危機或災難發生時，可立即提出是當的應變及恢復計畫，降低災難的不確定性及可能的影響。 ● 著手規劃溫室氣體減量及供應鏈低碳與環境永續轉型，提升氣候應變韌性，確保供貨穩定。
機會【能源來源】	參與再生能源計畫、碳交易市場	長期	● 響應政府推動的政策進行溫室氣體減量，響應再生能源計畫，取得獎勵稅賦優惠，減少營運成本。	● 推行裝置再生能源設備或儲能設施，運用於廠區運作。 ● 評估透過購買綠電及參與再生能源計畫，以降低因第二類電力使用造成溫室氣體之排放。
機會【產品與服務】	市場對環境友善產品需求增加	中期	● 企業客戶開始提高環保要求，並要求供應商簽訂「供應商行為準則」，若有效提升本公司環保措施，可取得客戶信賴。 ● 客戶需要價格合理，性能可靠且對環境友善的產品，因應客戶環保需求，取得更佳的競爭優勢，進而提升營收。	● 根據客戶需求進行評估，以遵守供應鏈關係而達成環境保護要求。 ● 光罩盒循環使用機制的設置，包括清洗、檢驗、儲存等設備的添購與優化。 ● 環境友善的光罩空片使用，與供應商合作開發降低環境衝擊的製程材料，以及構築光罩回收再利用的機制。

轉型風險情境分析

為掌握本公司在氣候變遷轉型風險下可能的衝擊，經過對全球永續趨勢和同業的市場狀況的分析，選擇「溫室氣體排放成本增加」做為優先量化的議題，並設定 BAU(Business As Usual)情境與未來全球升溫幅度控制在 1.5°C 之情境，分析出兩種情境下 2030 年台灣光罩可能的財務衝擊與成本估算。針對面臨的相關法規風險主要影響營運成本與資本支出項目之財務衝擊，以及市場風險下對預期營收的損失以及轉型策略下的管理成本進行模擬推估，並且納入預計實施或規劃執行的策略進行潛在成本估算。以下為「溫室氣體排放成本增加」之衝擊所帶來的財務衝擊估算：

議題定義	情境下碳費影響描述	其他財務影響描述	因應策略
溫室氣體排放成本增加	BAU 情境 因應台灣碳費將增加營運成本，預估 2030 年將支出約新臺幣 0.7 億元。	供應商可能因被徵收碳費或加裝諸多環保措施，導致將成本轉嫁給本公司，使採購成本上升，預估 2030 年採購成本將提高約新臺幣 0.5 億元。	以下減緩轉型風險之管理措施台灣光罩投入約新臺幣 0.3 億之人力與營運成本，以進行溫室氣體與能源管理，與積極促進價值鏈減碳。 2023 年導入 ISO 14064:2018 更加精確地計算營運活動下本公司合理的排放額度，以更有效率的執行節能改善方案減少碳排放量。 - 未來規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，優化內部能源管理並改善能源使用效率。 - 未來與重點供應商定期宣導生產過程中須注意是否控管氣候風險之因素。 - 持續與合作廠商溝通是否有同時符合成本及氣候控管的合作模式，尋找雙贏的解決方案。 - 一廠、二廠以及竹南廠已設置太陽能裝置，銅鑼廠區亦預計加裝太陽能發電設備，透過自發自用以減少碳排放量。 - 持續評估採購新型環保節能設備，逐步汰換老舊、高耗能設備
	1.5°C 情境 因應台灣碳費將增加營運成本，預估 2030 年將支出約新臺幣 1 億元。		

註：情境假設來源：行政院環保部 2020 年發布之研究、學者 Simon Dietz 等人 2018 年發布之研究

實體風險情境分析

除溫室氣體排放成本增加所帶來的轉型風險外，氣候變遷加劇造成的降雨和氣候模式改變可能為公司帶來營運成本增加與營運中斷風險。台灣光罩參考 IPCC AR6 SSP 情境，選擇低排放情境（SSP1-2.6）與極高排放情境（SSP5-8.5）進行實體風險情境分析，檢視台灣光罩廠區據點之潛在風險(高溫、淹水、缺水)，其中淹水風險低對於公司營運影響小，因此僅針對高溫與缺水部分進行兩種情境下 2030 年台灣光罩可能的財務衝擊與成本估算。以下為「降雨和氣候模式改變」之衝擊所帶來的財務衝擊估算：

議題定義	情境下碳費影響描述	其他財務影響描述	因應策略
降雨和氣候模式改變	高溫 SSP1-2.6 情境 - 高溫導致產量降低營運收入減少，預估 2030 年將支出約新臺幣 0.44 億元 SSP5-8.5 情境 - 高溫導致產量降低營運收入減少，預估 2030 年將支出約新臺幣 0.51 億元	- 蓄水槽為光罩備用水源方案，每年定期支出維護費用，預估 2030 年維護成本約新臺幣 0.07 百萬元 - 光罩透過洗盒機水回收、冷凝水回收、機台回收水措施實施節水專案，預估 2030 年管理與營運成本約新臺幣 1.62 百萬元	- 針對氣候變遷對公司資產所帶來之風險，進行模擬演習及教育訓練。 - 訂定預防措施及緊急應變計畫，當危機或災難發生時，可立即提出適當的應變及恢復計畫，降低災難的不確定性及可能的影響。 - 著手規劃溫室氣體減量及供應鏈低碳與環境永續轉型，提升氣候應變韌性，確保供貨穩定。
	缺水 SSP1-2.6 情境 - 連續不降雨天數增加，造成產量下降及營收減少，預估 2030 年將支出約新臺幣 0.43 億元 SSP5-8.5 情境 - 連續不降雨天數增加，造成產量下降及營收減少，預估 2030 年將支出約新臺幣 0.43 億元		

註：情境假設來源：TCCIP 台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台、經濟部水利署水情燈號

4.1 能源與溫室氣體

管理方針	
議題對組織重要性	台灣光罩集團緊密與利害關係人溝通，發現其對於能源與溫室氣體議題關心，期望了解台灣光罩對此議題的管理與作為。台灣光罩集團希望透過推動節能與減碳計畫，並重視污染防治，維護眾生生活品質，減緩營運造成的環境衝擊，並創造經濟和社會價值。
政策與承諾	訂定節能減碳發展目標及計畫，並以 2050 年達到淨零碳排為目標，協調、整合各部門節能減碳推動策略與方案，持續引進各項節能技術，進行相關設施之節能改善計畫，致力提升能源效率，並提出環境政策嚴格監管防止空氣污染。
負責單位	台灣光罩：集團環安工程處、竹科廠、廠務部 美祿：財務行政處 艾格生：廠務、職安室
資源	2024 年投入新台幣 1,000 萬元將外氣空調箱 (MAU02) 汰舊換新 2024 年投入新台幣 80 萬元空調箱加裝變頻器 2024 年投入新台幣 100 萬元馬達汰舊換新及新增變頻器 2024 年投入新台幣 9.49 萬元 LED 燈管汰換 2024 年投入新台幣 72 萬元無塵室更換 34 台風機濾網機組 (FFU) 2024 年投入新台幣 1,115 萬元安裝觸媒再生式氧化爐(RCO)設施
申訴機制	參考利害關係人溝通章節
2024 年行動方案與績效	● 進行光阻噴塗機有機排氣節廢改善，新增排氣管減少壓損及在符合法規狀況下進行調整排氣風機頻率以達到節能的目的。 ● 無塵室空調節能改善，以既有設備減少泵浦運轉，降低用電量。 ● 依各廠區之許可證所要求之頻率與項目，委託第三方檢測機構進行檢測，確認空氣污染排放符合法令之要求。 ● 持續檢視與討論空氣污染物去除技術，減少污染排放污染物及廢棄物等衝擊。 ● 2024 年汰換 MAU02 系統，節省 98,780.42 kWh 能源, 新台幣約 405 仟元 ● 2024 年冰水增壓泵浦負載調配，節省 30,636.67 kWh 能源，省下約新台幣 126 仟元 ● 2024 年空調箱加裝變頻器，節約 441,405.26 kWh，省下約新台幣 1,811 仟元 ● 2024 年馬達汰舊換新及新增變頻器，節約 34,066.64 kWh，省下約新台幣 1,397 仟元 ● 2024 年 LED 燈管汰換，節約 22,576.11 kWh，省下約新台幣 93 仟元 ● 無塵室更換 34 台 FFU，節約 10,424.40 kWh，省下約新台幣 43 仟元 ● 系統冰水泵浦整併後停用，共計節約 113,880 kWh，省下約新台幣 467 仟元 ● 安裝 RCO 觸媒再生式氧化爐設施處理效率 87%

2024 年度目標執行情況及未來目標

台灣光罩 & 艾格生				
目標項目	2024 年度 達成實績	未來目標		
		短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2030 年)	
台灣光罩 累積節電率 (2015 年為基準年)	✓ 1.89%	1%	5%	
艾格生 累積節電率 (2023 年為基準年)	✓ 0.7%	0.8%	0.8%	
台灣光罩				
目標項目	2024 年度 達成實績	未來目標		
		短期目標 (2025 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2040 年)
溫室氣體排放累 積削減率 (2023 年為基準年)	7%	25%	30%	50%
台灣光罩集團				
目標項目	2024 年度 達成實績	未來目標		
		短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2030 年)	
空氣污染防治	✓ 操作異常 事件 0 件	操作異常事件 0 件	操作異常事件 0 件	
無違反環保法規	✓ 0 件	0 件	0 件	

註 1：節電率：節電量 / 用電量 * 100%

註 2：削減率：(當年度排放量加總 - 基準年排放量加總) / 基準年排放量加總

台灣光罩集團積極回應與參與全球節能減碳議題，於規劃新建廠房時採鑽石級綠建築規格進行建置，並透過多項節能減碳措施(如:改用節能照明設備、加強空調管理、改善空壓機效能、改善 UF 膜、更新節能設備等措施)來減少能源消耗和碳排放。此外，台灣光罩集團推行電子化流程以減少紙張使用量，員工餐廳亦改採環保餐具，鼓勵員工將節能減碳和環保理念融入到工作環境；此外，台灣光罩集團 2023 年開始陸續將部分子公司納入溫室氣體盤查中，並預計於 2029 年將所有子公司納入盤查，且未來預計針對主要產品導入產品碳足跡，同時也向供應商、承包商和承運商宣傳環保政策，希望大家共同努力保護環境。

4.1.1 能源結構

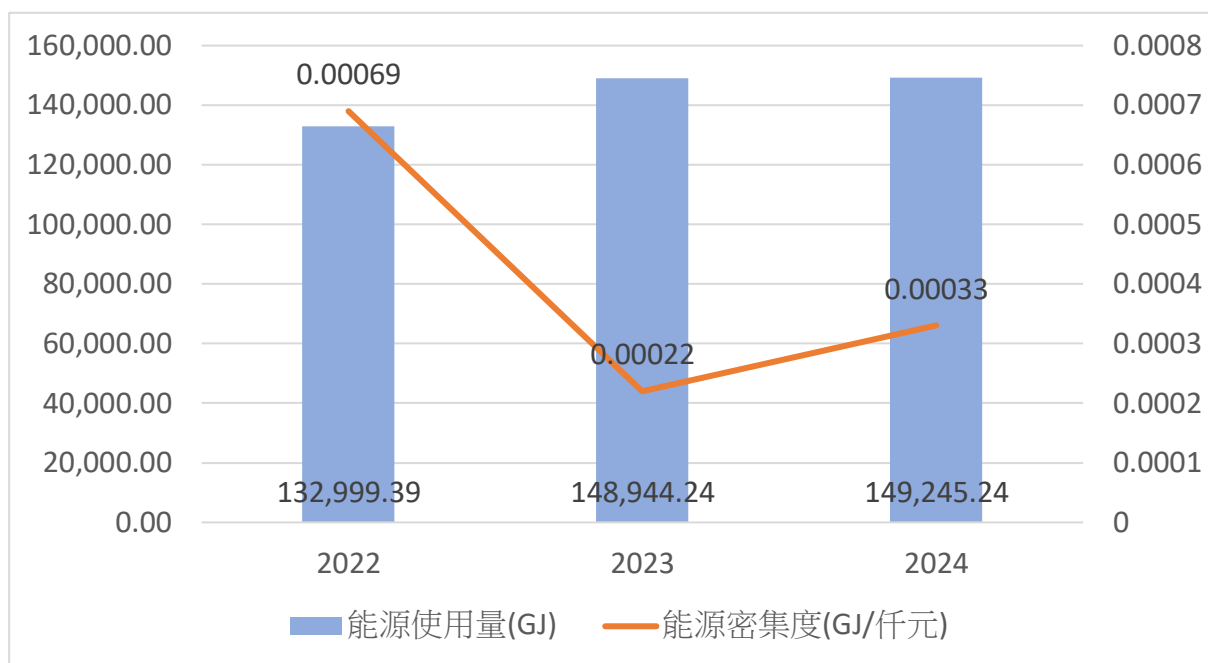
台灣光罩集團以外購電力為主要能源來源占台灣光罩總能源使用約 99%，其餘能源來自柴油與汽油，主要用於發電機、公務車、高精密機台等。2024 年台灣光罩持續擴展產能新增機台，總能源使用量為 149,245.24 千兆焦耳(GJ)，能源密集度為 0.00033GJ/仟元，較 2023 年略為上升 301.00 千兆焦耳(GJ)。台灣光罩集團 2024 年透過空調節能、新增變頻器、LED 燈管汰換等節能措施，降低因產能增加所使用的能源，並持續以傳遞節能概念為目標。

近三年能源使用結構

非再生能源(GJ)	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	132,379.11	147,767.68	148,086.00
汽油	513.43	808.10	789.98
柴油	106.85	368.46	369.26
使用量加總	132,999.39	148,944.24	149,245.24
營收(仟元)	193,137,406	671,199,705	453,838,491
能源密集度(GJ/仟元)	0.00069	0.00022	0.00033

註 1：熱值單位參考能源局公告熱值表與當地業者提供之數據

近三年能源使用量與密集度



再生能源推動

台灣光罩集團為響應國內外再生能源趨勢，2022年底於台灣光罩一廠、二廠與六廠設置總面積為2,677.5 m²的太陽能發電設備，2024年共產生457,743.91kWh的電力，減少216.97 tonCO₂e排碳量，未來仍將持續評估綠能發電之可行性，期望逐步提升再生能源使用比例。



台灣光罩太陽能發電設備

4.1.2 溫室氣體盤查

台灣光罩預計於2025年9月取得2024年之ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查認證，集團積極建立溫室氣體盤查機制，定期盤查各廠區之溫室氣體排放量，2024年台灣光罩集團範疇一和二的溫室氣體排放量總計19,743.73 tonCO₂e，來自電力使用的間接能源排放（範疇二）佔全公司總排放量99%，其餘的直接排放（範疇一）包括：發電機柴油、製程鋼瓶、公務車汽油柴油、化糞池、冷媒相關設備佔1%。2024年集團因新進機台投入生產使溫排密集度為0.000044 tonCO₂e/仟元，相較去年增加了50%，台灣光罩集團將持續為減少能源消耗進行策略擬定與執行。

註：2023年營收為671,199,705仟元、2024年營收為453,838,491仟元

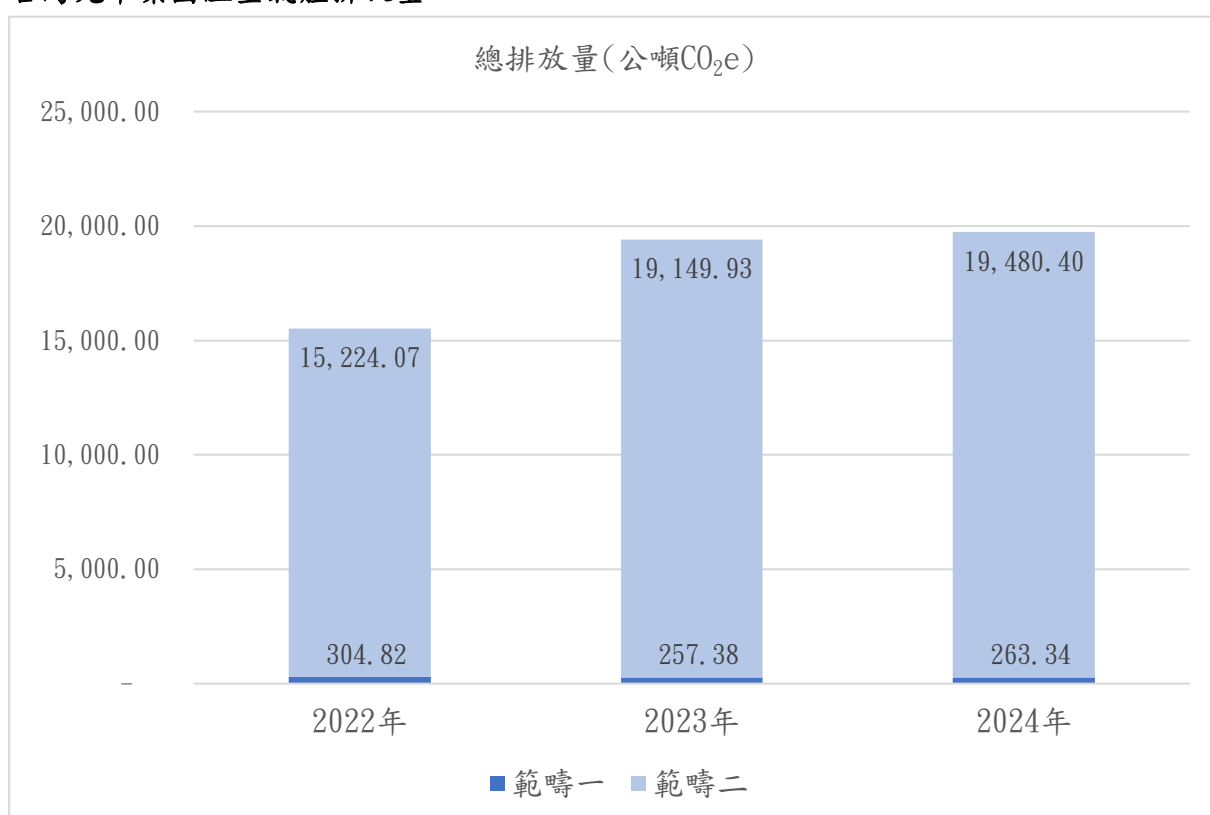
台灣光罩集團溫室氣體排放結構

項目	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一 (tonCO ₂ e)	304.82	257.38	263.34
範疇二 (tonCO ₂ e)	15,224.07	19,149.93	19,480.40
排放量 加總(tonCO ₂ e)	16,300.63	16,259.77	19,743.73

註 1：排放係數來源：參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4

註 2：電力係數使用經濟部能源局最新公布係數 0.474 kgCO₂e/kWh

台灣光罩集團溫室氣體排放量



4.1.3 節能與減碳措施

台灣光罩集團致力提高能源使用效率與規劃再生能源使用，以降低公司營運所產生的溫室氣體排放量，透過中央監控持續追蹤各系統能耗情形，進而調整參數或安裝節能變頻器、汰換老舊設備，降低公司對外購電力的依賴及其帶來的環境影響，同時支持公司持續成長的需求。2024 年度主要減量作為分為兩大項安裝與汰換成節能設備，以及完成廠區照明更新，總年節能量約為 112,954 GJ，溫室氣體減排量約為 301.14 tonCO₂e。此外，台灣光罩集團 2023 年於竹南廠建置超過千坪生態景觀花園，提供舒

適與優雅的綠化環境給員工休憩使用，每年約吸碳 2.75 公噸，實踐綠色生活豐富科技園區生態，體現公司對員工休憩療癒與健康生活的重視。

2024 年台灣光罩集團節能減碳措施

節能與減碳行動方案	節電量(GJ)	溫室氣體減排量 (tonCO ₂ e)
汰換傳統燈具為 LED 燈	4,974	14.42
馬達汰換及新增變頻器	6,132	16.15
空調箱安裝變頻器	79,453	209.23
MAU02 汰舊換新	17,780	46.82
冰水增壓泵浦負載調配	5,515	14.52
合計	112,954	301.14

註：電力係數使用經濟部能源局最新公布係數 0.474kgCO₂e/kWh

4.1.4 空氣污染管理

台灣光罩集團主要廢氣來源為製程作業使用化學品產生及運輸工具排放之廢氣，為確保廠內使用之設備及產品製程所產生之廢氣經處理後，符合現行環保法規要求，進行嚴格的廢氣排放監控。

- ✓ 製程廢氣管控：針對製程作業使用化學品產生之廢氣，利用密閉排氣收集系統將各作業產生之廢氣引至空氣污染防制設備中，經處理後排至大氣，每年委託合格的环境檢測機構對空氣污染防制設備之排放口取樣檢測，定期檢測揮發性有機物 (VOCs) 均符合許可證之要求。
- ✓ 運輸工具廢氣管控：針對運輸工具排放之廢氣則定期保養及委託合格之檢測機構檢測，以確保排放符合法規及科學園區之排放標準。

註 1：美祿、艾格生皆未屬於環境部空污列管對象

台灣光罩集團定期維護保養洗滌塔，更換拉西環及噴嘴保障處理效率，提升設備穩定性，確保排氣符合法規要求，並系統連線監控重要參數即時監控運轉狀況，定期檢測結果顯示，各項污染物濃度均遠低於法規限值。此外，透過改善洗滌塔之老舊管路及風門以增加空污防制系統穩定性，近兩年皆符合環保法令所要求之排放量及去除效率。台灣光罩集團所有營運據點皆無排放破壞臭氧層物質(ODS)，且 2024 年無發生廢氣超標等影響環境與社會之情事。為降低污染物質的排放，台灣光罩 2024 年將汰換洗滌塔老舊風機及控制電盤、增設風機及自動跳脫切換功能，以及增設 RCO 觸媒再生式氧化爐系統處理 VOCs，處理效率提升 87%。

註 1：台灣光罩集團空氣污染物排放量依各地法規項目申報

4.2 水資源管理

為提升水資源使用效率，妥善利用水資源，台灣光罩集團積極向員工宣導節水理念，將每月用水紀錄至「年度用水管理表」，以利掌握各廠區用水狀況，即時發現供水設備之異常，快速解決問題以避免不必要之水資源浪費，減少營運上污染水與土地。台灣光罩集團採最佳可行的污染防治和控制技術之措施，建立各濕式機台用水流量記錄，分析各濕式機台在不同製程條件之廢水水質幫助識別可以回收再利用之廢水，將可回收再利用之廢水經處理後回製程或供給冷卻水塔、洗滌塔使用，提高資源利用效率減少自來水補水用量。

4.2.1 用水管理

在水資源風險管理方面，台灣光罩集團採用世界資源研究所(World Resources Institute，WRI)的水風險評鑑工具，評估各廠區之水資源壓力與水風險。台灣光罩使用來自寶山水庫之水源、美祿和艾格生使用來自永和山水庫之水源，鑑別結果顯示皆屬於中低度風險，未列為水資源高風險區域，對水源無顯著的使用衝擊。台灣光罩集團為預防可能的水資源風險，平時積極提升水資源回收設備，以提高水資源再利用效率。此外，制定缺水應變計畫，配合政府機關進行水資源調節，以達成政府設定之節水目標，同時與科學園區管理局或水利署調度水資源應用，確保在枯水時期水資源短缺的情況下仍能保持穩定運營。

4.2.2 用水結構

台灣光罩集團 100%取水來源由第三方的水（自來水），用水主要應用於生產製造與同仁生活用水，2024 年總取水量為 347,280 噸。2024 年因台灣光罩新增許多清洗機台(如:MTPC、MC4、MC3、Non sulfate 等)導致用水量增加，較 2023 年增加 96,696 噸的取水量，排水量較 2023 年增加 73,516 噸。台灣光罩集團持續精進節水技術提升節水量，推動冷凝水回收專案與清洗機台回收水工程，增加水資源再利用機會減少取水量，預計於 2025 年擴大清洗機台回收水工程，並持續採用水回收系統。

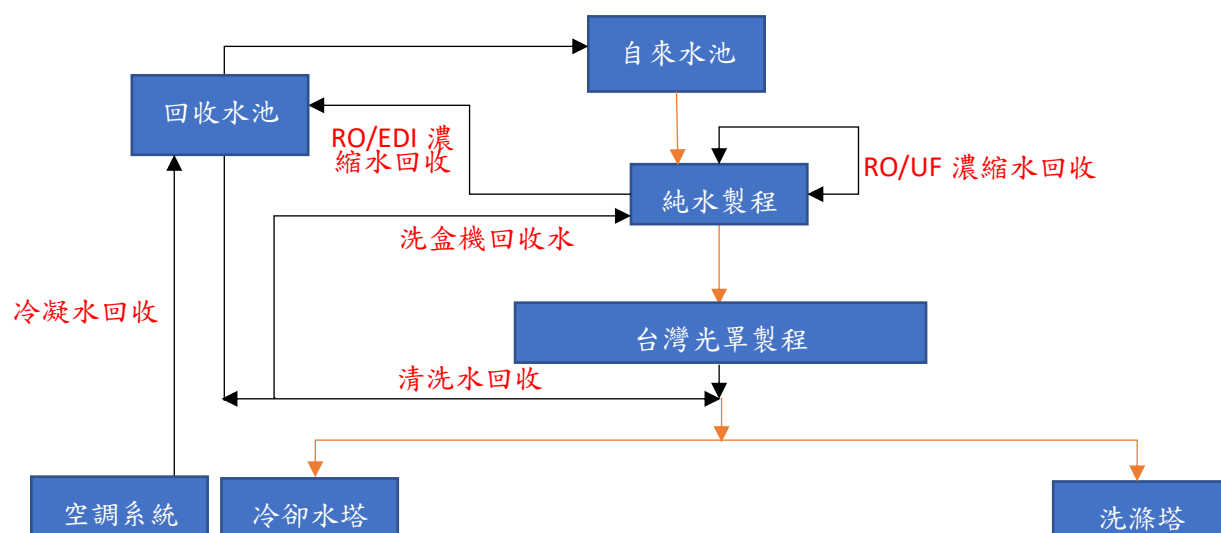
近三年用水狀況

單位：噸	2022 年	2023 年	2024 年
總取水量	213,954	250,584	347,280
總排放量	135,773	180,537	254,053
耗水量	78,181	70,047	93,227

4.2.3 水回收管理

台灣光罩集團透過冷凝水回收專案和洗盒機回收水工程，持續強化廢水回收利用措施，提高廢水處理設施的運作效能，使 2024 年製程節水量達 1,145 噸。未來台灣光罩集團將持續推動節水專案及精進相關回收措施，以降低水資源使用量及環境衝擊。

製程水回收示意圖



2024 年節水措施及成效

節水措施	措施作法	節水量(單位：噸)
冷凝水回收專案	產生之冷凝水回收至純水系統(原水桶)使用	1,080
洗盒機回收水工程	將製程設備使用過的清洗水回收至純水系統再次利用。	65
合計		1,145

註:洗盒機回收水工程 11 月底才上線，故算 1 個月水量

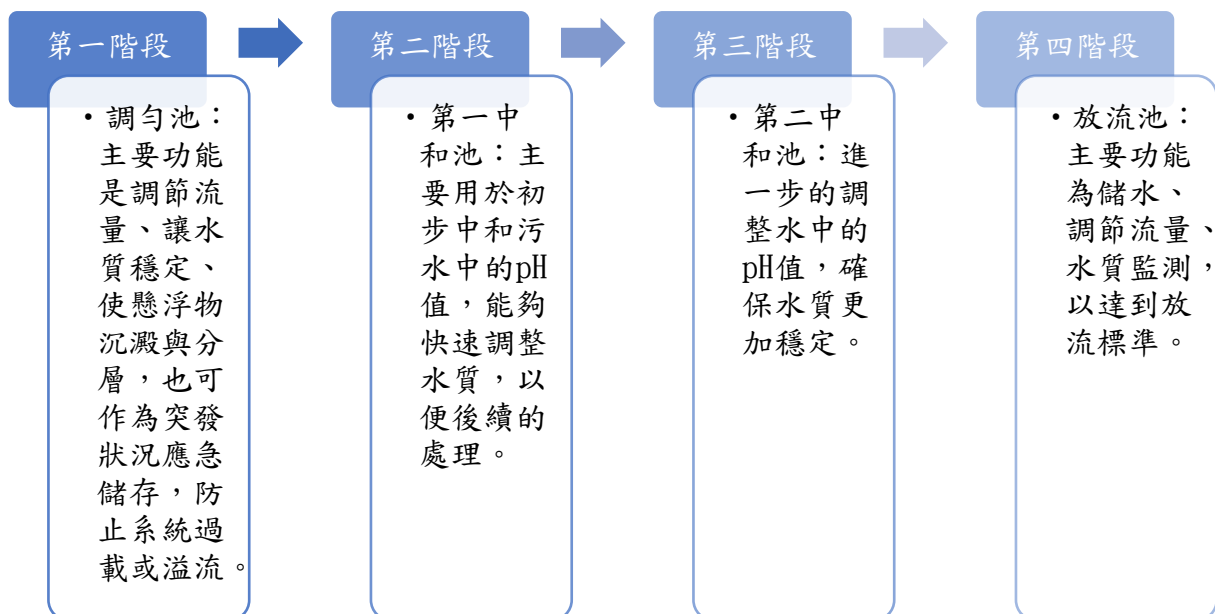
4.2.4 水污染防治

台灣光罩採用二次防護設置，以避免系統異常或槽體破損時，廢水溢流造成環境污染，除內部水質檢測亦同步委外進行離線採樣與分析，亦確保水域之環境生態受到嚴格監控。目前廠區針對製程化學品分管分流收集，並依廢水特性分開處理，提升專管廢水處理效率，處理後之廢水排入新竹科學園區污水處理廠。台灣光罩集團以 ISO 14001 為基礎建立環境管理體系進行水資源管理，監控各廠房用水狀況，對於放流水管理不僅優於法規規範且持續線上監測其放流水質，為了掌握放流水水質狀況每半年定期水質檢測，檢測項目包含生化需氧量(BOD)、化學需氧量(COD)、pH 值、懸浮物(SS)、CN⁻、Cr⁺⁶、Cd、Pb、Cu、Zn、Ni、Cr、Hg、As、水溫、氨氮、硝酸鹽氮、陰離子界面活

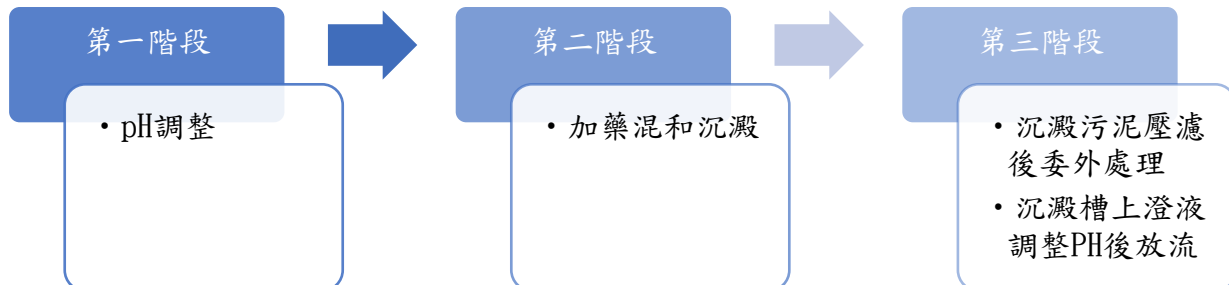
性劑、硼、氟鹽，近三年水質檢測結果顯示均低於法令規範之標準。

註：美祿無產品製造故不需進行水質檢測。

台灣光罩廢水處理流程圖



艾格生廢水處理流程圖



4.3 廢棄物管理

管理方針	
議題對組織重要性	妥善處理廢棄物並檢視產品生命週期的廢棄物流向，協助企業發現可循環利用的資源，使其減少環境衝擊和降低公司營運成本。
政策與承諾	台灣光罩集團基於 ISO 14001 規範，並提出環境政策，以「節能減廢、污染預防、符合法規、持續改善」四大面向為主軸，檢視製程持續減少廢棄物產生，積極尋找資源循環機會。
負責單位	台灣光罩：集團環安工程處、竹科廠、廠務部 美祿：財務行政處 艾格生：職安室
資源	2023-2024 年投入新台幣 1500 萬元建置廢硫酸中央回收處理
申訴機制	參考利害關係人溝通章節
2024 年行動方案與績效	✓ 進行廢木材、活性碳、保麗龍、廢硫酸、廢 IPA 回收和 1 加侖塑膠空桶及玻璃空桶回收，2024 年廠內活動所產生之廢棄物中有 751.99 公噸採再利用回收途徑，佔總廢棄物量約 90%。 ✓ 2024 年艾格生委託再利用機構回收廠內產出盛裝化學品空桶，後續則由再利用機構，以通案再利用方式再利用此項廢棄物。

2024 年度目標執行情況及未來目標

台灣光罩集團				
目標項目	2024 年度達成實績	未來目標		
		短期目標 (2025 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (>2030 年)
循環經濟模式	✓ 發展 2 項	發展 2 項	發展 7 項	發展 8 項
違反環保法規案件	✓ 0 件	0 件	0 件	0 件
目標項目	2024 年度達成實績	未來目標		
		短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2030 年)	
廢棄物回收率 (2022 年為基準年)	✓ 71%	95%	100%	

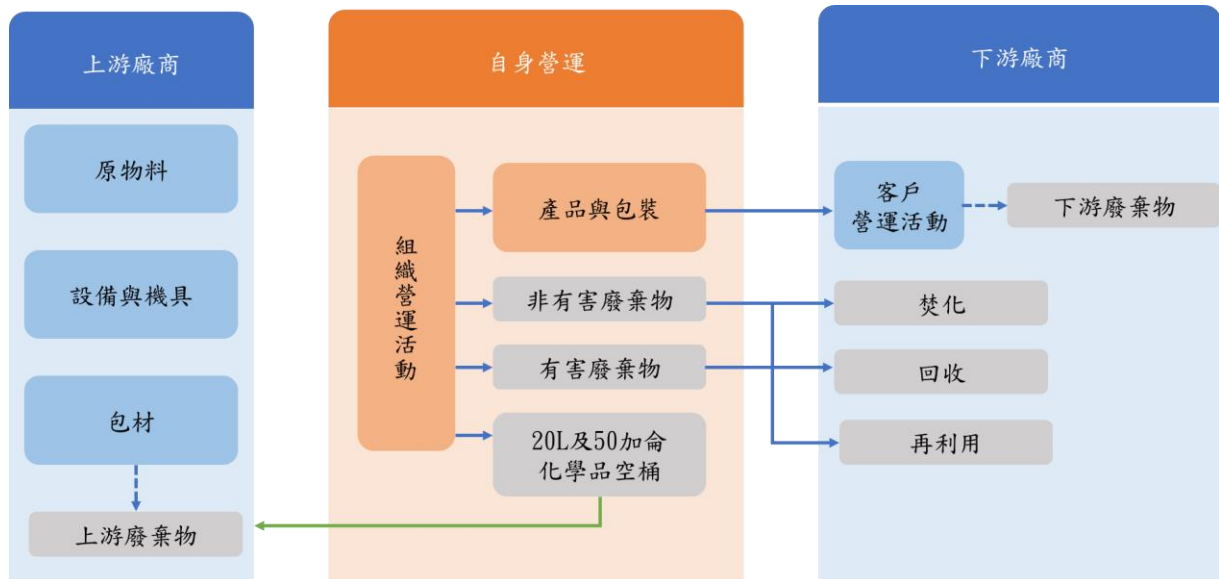
註 1：2024 年 2 項循環經濟模式：光罩廢硫酸採通案再利用，製程品販售給與無須電子級藥品之廠商

註 2：廢棄物回收率=再利用量/總廢棄物量

台灣光罩集團為落實環境政策的「節能減廢、污染預防、符合法規、持續改善」四大面向，以廢棄物減量為目標，實施製程減量與資源回收。各部門將一般廢棄物如廢紙、廢塑膠袋、空飲料瓶罐、餐盒、廚餘等可回收之廢棄物分類集中後委託合格回收廠處理，內部管理單位不定期進行稽核，確保資源妥善回收。製程產生之有害廢棄物如廢硫酸、廢化學品空桶等，在經過分類標示後，依法令規定放置於廢棄物貯存區，交由政府核准之合格清運處理機構並依法令規定，開立「事業廢棄物管制遞送三聯單」，

可確實掌握清運數量與流向。為掌握廢棄物最終流向，台灣光罩針對廢棄物清除處理廠每年跟車稽核，確認廢棄物處理流程及廢棄物清除處理廠廠區運作狀況，善盡企業之社會責任。

台灣光罩集團價值鏈廢棄物流程圖



4.3.1 廢棄物承攬商管理

為了確保廢棄物的合法且安全處理，對於處理廢棄物方面的程序進行管理要求，盡量減少對環境的影響。2024 年針對一般及有害事業廢棄物清除作業，台灣光罩集團於每年度進行跟車查核，查核結果均符合法令之要求。以下為台灣光罩集團廢棄物管理流程：

1. **資格評估：**委託外部廢棄物處理廠清理廢棄物前，會進行廠商資格評估，確認清理途徑符合廢棄物清理法之相關要求，並與廠商簽訂清除與處理合約。
2. **年度查核與紀錄：**每年執行查核與紀錄，以確認廢棄物處理廠商的運作狀況，並盡到事業源頭管理之責。
3. **廠內執行清運作業：**廠內執行清運作業時，必須依法至行政院環保署廢棄物管制中心進行廢棄物清運聯單申報，並勾稽其 GPS 行車軌跡。
4. **完成及提供妥善處理文件：**處理廠商需在 30 日內完成處理作業並提供妥善處理文件。

4.3.2 廢棄物產出結構

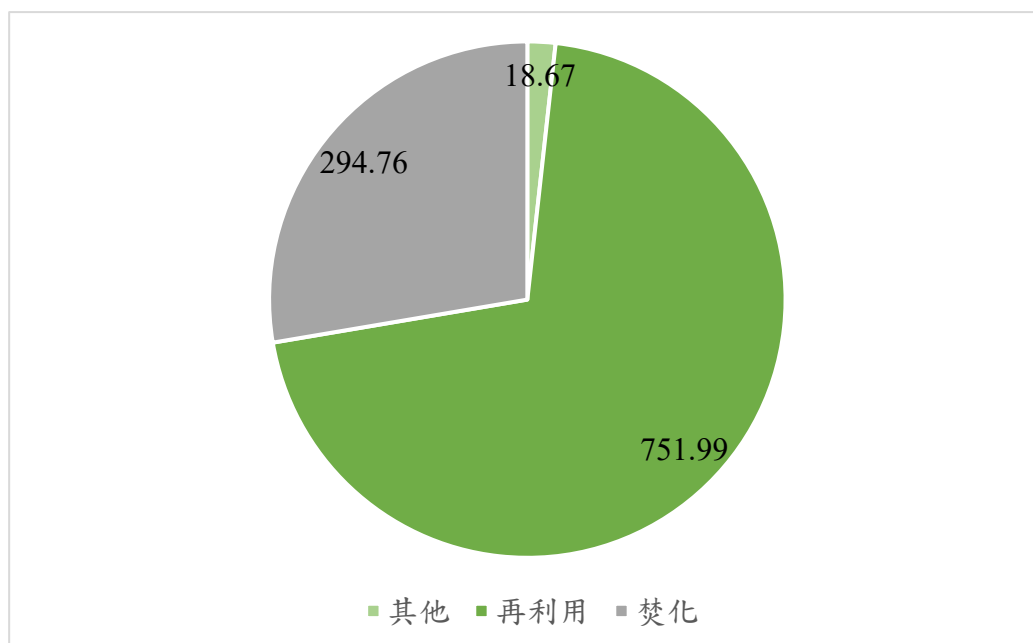
台灣光罩集團廢棄物處理方式皆委託外部合格處理廠處理，無廠內自行處理，處理方式包括再利用、回收、焚化。2024 年廢棄物總量為 1,065.42 公噸，非有害廢棄物總量為 310.21 公噸，有害廢棄物總量為 755.21 公噸；其中採焚化方式總量為 294.76 公噸，廢棄物採再利用處理總量為 751.99 公噸，其餘為其他處理方式總量 18.67 公噸。2024 年再利用量佔廢棄物總量的 71%，凸顯出台灣光罩集團積極將可回收再利用資源妥善收集與處理之成效。

2024 年廢棄物處理分布

廢棄物種類	總量(公噸)	焚化	再利用	其他
非有害事業廢棄物	310.21	294.46	12.93	2.82
		95%	4%	1%
有害事業廢棄物	755.21	0.30	739.06	15.85
		0%	98%	2%
廢棄物總量	1,065.42	294.76	751.99	18.67
		28%	71%	2%

註 1：其他包含物理處理、化學處理、洗淨處理

2024 年廢棄物處理分布圖



在全球市場對晶圓及光罩產品需求大增之前提下，台灣光罩為因應未來市場需求，於 2019 年起斥資約 20 億元投資擴建產線及購買新機台，打造高階光罩新產線，2023 至 2024 年新進機台陸續投產，故衍伸性之廢棄物，如包裝材、裝機廢棄物增加，以及新進濕式機台投入生產，使得廢硫酸產出量增加，台灣光罩集團積極提升永續資源的循環與廢棄物再利用，降低因廢棄物增加對環境的衝擊。

近三年廢棄物總量統計

單位(公噸)	2022 年	2023 年	2024 年
廢棄物總量	136.34	252.86	1,065.42

4.3.3 廢棄物減量措施

台灣光罩集團以「製程減量、資源回收」為目標，台灣光罩 2024 年針對廠內濕式機台生產活動排出之廢硫酸進行回收，減少廢水系統液鹼加藥量並避免廠內廢硫酸排入廢水系統增加系統負擔。艾格生透過廢活性碳回收以專車方式清除至合法之再利用廠，經再生活化後製成再生碳，以及將化學品空桶回收經合法之再利用廠，經破碎及清洗後製成塑膠破碎料再利用，台灣光罩集團 2024 年共計減少 723.71 公噸的廢棄物產生。此外，台灣光罩集團規劃逐步汰換防撞材質(保麗龍、EPS 緩衝填充粒等)，將保麗龍再利用製成塑膠原粒之保護材，使包材循環再利用降低原包裝材產生之龐大廢棄物量。本公司期許透過尋找使廢棄物減量、回收與再利用之技術，將資源利用效率提升至最大化。

廢硫酸回收

將廠區廢硫酸回收清理至處理廠進行稀釋製成 50%之工業級硫酸販售，作為廢水處理用藥劑、工業用藥劑。**廢棄物減量 721.95 公噸。**



化學品空桶回收

盛裝化學品空桶回收至合法之再利用廠，經破碎及清洗後，製成塑膠破碎料。**廢棄物減量 0.87 公噸。**



廢活性炭回收

廢活性炭以專車方式清除至合法之再利用廠，經再生活化後製成再生炭。**廢棄物減量 0.89 公噸。**



Chapter 5 社會共融

5.1 人力結構

台灣光罩集團實踐「以人為本」的企業永續發展的核心理念，持續朝向打造更完善、更溫暖的工作環境的目標邁進，吸引並留任優秀人才，截至 2024 年底，台灣光罩共計有 504 位員工，較前一年度未有顯著波動。一般雇員佔公司總人數的 96%（共 485 人），是公司營運的堅實後盾，員工年齡結構呈現多元特色，31 至 50 歲的員工佔比達 67%，為公司營運注入穩定力量；30 歲以下的年輕員工佔 21%，充滿活力和創造力，為公司帶來創新思維；50 歲以上的資深員工則佔 12%，憑藉豐富經驗和專業知識，為公司的穩健發展奠定良好的傳承與創新循環。

美祿共有 39 位員工，一般雇員佔公司總人數的 100%(共 39 人)，主管職由女性擔任之比例為 5%；艾格生共有 169 員工，一般雇員佔公司總人數的 99%(共 167 人)，主管職由女性擔任之比例為 3%。

由於產業特性和就業市場等因素，公司男性比例較高，台灣光罩集團提供性別平等的工作環境，女性同仁在工作時擁有與男性相同的權利及機會，所有職位的起薪均高於勞動基準法所規定的基本工資，確保薪資不因性別而有所差異。

台灣光罩集團人力結構

員工分類		台灣光罩				
		男性		女性		合計
		人數	比例	人數	比例	
年齡	未滿 30 歲	44	9%	63	13%	107
	30~50 歲	177	35%	160	31%	337
	50 歲以上	49	10%	11	2%	60
職務	高階主管	4	1%	1	0%	5
	中階主管	61	12%	14	3%	75
	一般直接人員	164	33%	82	16%	246
	一般間接人員	41	8%	137	27%	178
合約類型	正式員工	260	52%	225	44%	485
	約聘員工(註)	10	2%	9	2%	19

員工分類		美祿				
		男性		女性		合計
		人數	比例	人數	比例	
年齡	未滿 30 歲	-	-	-	-	-
	30~50 歲	14	38%	16	41%	31
	50 歲以上	8	21%	-	-	8
職務	高階主管	4	10%	-	-	4
	中階主管	5	13%	2	5%	7
	一般直接人員	14	36%	14	36%	28
	一般間接人員	-	-	-	-	-
合約類型	正式員工	23	69%	16	41%	39
	約聘員工(註)	-	-	-	-	-
員工分類		艾格生				
		男性		女性		合計
		人數	比例	人數	比例	
年齡	未滿 30 歲	8	5%	15	9%	23
	30~50 歲	64	38%	66	39%	130
	50 歲以上	9	5%	7	4%	16
職務	高階主管	11	7%	-	-	11
	中階主管	5	3%	5	3%	10
	一般直接人員	34	20%	16	9%	50
	一般間接人員	31	18%	67	40%	98
合約類型	正式員工	81	48%	86	51%	167
	約聘員工(註)	-	-	2	1%	2

註 1:約聘員工-主要為專業顧問、營養師、工讀生和助理/工讀生。

註 2:工作地區皆為台灣，除美祿 2 位員工工作區域分別於上海及深圳。

台灣光罩集團非員工工作者

台灣 2024 年非員工工作者共 7 人，包含廠區打掃清潔人員及安全維護的警衛人員。艾格生 2024 年非員工工作者共 2 人，包括顧問及特助，如在技術或資源方面協助並提供建議的人員以及生產線技術員。

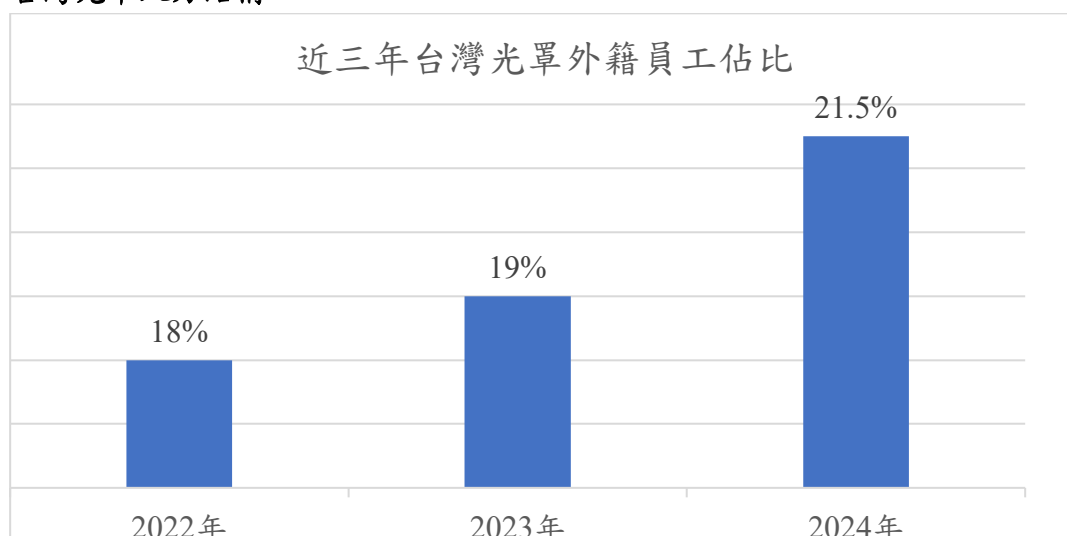
5.1.1 多元人力布局

台灣光罩集團視多元與包容的職場環境為企業永續發展的重要基石。我們重視人權，致力於打造一個友善、平等的工作環境，讓每位員工都能安心發展、發揮所長。

我們遵循國際人權規範和相關就業法規，堅決反對任何形式的歧視。在人才招聘、薪酬福利、訓練發展、績效評估和升遷機會上，我們確保所有員工，不分性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況，都能獲得公平公正的對待。

台灣光罩員工組成呈現多元化的特色，2024 年外籍員工佔比達 21.5%，較 2023 年提升 2.5%，展現我們擁抱多元文化、促進國際交流的決心；艾格生則有 16% 的外籍員工，而美祿有 5% 員工於海外工作。台灣光罩集團同時也依法足額聘用身障員工，並積極提供多元就業機會，支持社會弱勢，為他們創造友善且平等的職場環境，讓每個人都能貢獻己力、發揮價值。

台灣光罩人力結構



打造外籍員工友善職場

在全球化浪潮下，企業的人才組成日益多元，台灣光罩秉持尊重差異、包容多元的理念，積極推動外籍員工的職場支持與文化融合，致力於打造一個安全、友善且具成長性的工作環境。

為協助外籍新進人員順利適應職場，公司設立「新人指導員制度」，由資深同仁擔任指導員，提供一對一協助，協助新進員工熟悉工作環境與公司規章，並由人資部門安排相關課程，強化職場文化與基本常識的認識。入職流程中，公司亦安排翻譯人員全程陪同，確保溝通無礙，降低語言障礙所帶來的壓力。

除了職場訓練，光罩也重視外籍員工的文化關懷與情感連結。每年聖誕節，公司委由仲介協助於外勞宿舍舉辦聖誕節活動，讓外籍員工在異鄉也能感受到節慶氛圍與溫暖，促進員工間的交流與歸屬感。

透過制度化的教育訓練與人性化的關懷措施，台灣光罩不僅提升外籍員工的工作適應力與職場滿意度，更展現企業對多元文化的尊重與重視，持續朝向永續發展與社會責任的目標邁進。

5.1.2 人權管理

台灣光罩將人權視為企業營運的核心價值，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權規範，將其落實在公司政策與管理制度中，以打造一個尊重、平等、友善的環境，確保所有員工、客戶和利害關係人的權益都能受到保障。

台灣光罩積極推廣人權意識，並建立完善的申訴機制，確保員工權益獲得保障。

具體措施包含：

- **人權教育：**為深化員工對人權的認識，台灣光罩將人權政策宣導課程納入新進人員教育訓練中，強調公司對人權的重視與落實。
- **暢通申訴管道：**台灣光罩設置多元申訴管道，員工可透過線上平台、電子郵件或書面方式提出申訴。公司嚴格保護申訴者資訊，並制定相關懲戒辦法，確保員工能在安全、公正的環境下表達意見。

在全體員工的共同努力下，2024 年台灣光罩集團各營運據點均無發生重大違反人權事件，展現公司致力於打造尊重人權的職場環境的決心。

鑑別人權議題風險措施

台灣光罩定期進行人權議題風險評估，依據國際人權準則結合公司的產業特性和營運發展策略制定相應的政策和措施，這些措施涵蓋員工、客戶、供應鏈等利害關係人，並涵蓋勞工權益、歧視、結社自由、職業安全衛生等議題，針對可能存在的缺失項目進行評估，要求相關責任單位制定改善計劃，並對外公開揭露，確保相關人權風險得以有效控管及降低。

定期鑑別的議題如下：

多元包容性與平等

定期追蹤多元性及平等機會落實情形，確保台灣光罩僱用政策無差別待遇。公司也提供有效申訴機制，即時回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。

合理工時

為確保員工不陷於工時過長之風險中，明訂工作時間與加班規定。並定期關心及管理員工出勤狀況。

健康安全職場

為避免公司產業特性之工作型態帶來的潛在健康安全風險，本公司定期檢視是否存在員工健康安全風險之危害，並依辨識結果進行改善計畫。

勞資協商

建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。

結社自由

為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，本公司規劃完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

隱私保護

員工行為守則明訂公司同仁擁有結社自由，設立多元社交圈，並積極宣導同仁加入社交圈。

人權培訓

台灣光罩集團持續針對員工進行人權議題宣導，以提升員工對人權的認知。集團旗下美祿於今年度的教育訓練課程中，特別增加了性騷擾防治課程，確保員工在執行業務時，能完全恪遵人權法令。根據統計艾格生 2024 年度員工參與人權教育訓練的比例達 100%。

艾格生人權相關教育訓練

課程名稱	參與人數	課程時數	訓練總時數
性騷擾防治	170	1 小時	170 小時

5.1.3 多元溝通管道

台灣光罩集團努力創造員工和公司共同成長的職場環境，重視每位員工的想法，積極地與員工溝通，以建立和諧的勞資關係。

■ 勞資會議：

定期舉行勞資會議，作為公司與員工之間的正式溝通平台，討論與員工權益相關的重要議題，透過公開透明的協商，確保員工的工時與休假權益獲得保障，打造優質健康的工作環境。

2024 年勞資會議重點議題：

- | | |
|---------------|--------------|
| • 女性員工夜間工作安全 | • 特休假規劃與彈性運用 |
| • 工時彈性調整與加班管理 | • 輪班與休息時間安排 |

除勞資會議，台灣光罩還提供多元的溝通管道，讓員工可以隨時表達意見和建議。除了每年安排總經理座談會，讓員工可以直接與總經理面對面表達想法和建議，也歡迎員工直接回饋予人力資源部，共同讓工作制度與環境更加完善。

員工溝通管道參與概況

員工溝通管道	參加員工數	頻率
勞資會議	10(註)	每季
員工申訴信箱	全體員工皆可參與	不定期
福委會會議	20(註)	每季

註: 為勞方代表數。

與總經理有約：促進高層與員工的直接交流

為了強化公司高層與員工之間的溝通橋樑，台灣光罩集團每年定期舉辦「總經理座談會」，邀請全體員工一起參與，提供一個開放且直接的交流平台。

在座談會中，員工可針對工作環境、制度設計、福利措施等議題，向總經理提出建議與回饋。此活動不僅展現公司對員工聲音的重視，也讓管理階層能夠即時掌握第一線的需求與挑戰。

- **提問形式：**可事前提交問題，也可於現場即時發問。
- **回饋機制：**總經理與相關部門主管會針對員工提問進行回應，並納入制度改善參考。

透過總經理座談會，公司得以更貼近員工的真實需求，並持續優化制度與職場文化，打造更具包容性與透明度的工作環境。



5.2 人才吸引、培育與留才

管理方針	
議題對組織重要性	優秀人才是企業重要的資源，也是企業價值的創造者，更是企業持續營運成長的重要基石。
政策與承諾	台灣光罩集團秉持多元、公平、共融的價值觀，致力打造正向友善的職場環境，持續發展完善的教育訓練制度，尊重差異、包容多元文化並提供平等發展的機會，鼓勵員工發展潛能、凝聚共識，發揮團隊綜效，共創卓越。
負責單位	人力資源部
資源	人力資源部-每年進行全公司訓練需求調查，針對主管及同仁之職能需求進行編列預算及辦理員工訓練。
申訴機制	建立檢舉信箱、專線並已提供利害關係人聯絡管道於公司網頁。 電子信箱：audit@tmcnet.com.tw
2024 行動方案與績效	1. 開立領導能力及職涯發展相關課程，增進員工職能及競爭力。 2. 鼓勵員工參與外部舉辦之進修課程，積極進修。 3. 依實際需求規劃辦理各類課程，以提升員工職能及競爭力。 4. 不定期舉辦員工溝通大會，聆聽員工聲音，進行雙向交流。
評估機制	1. 定期檢視員工受訓時數及完訓率 2. 提供取得專業證照補助 3. 課程滿意度調查 4. 員工意見回饋調查表

2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標	
		短期目標 (2025~2026 年)	中長期目標 (2027 年~)
- 強化人員面對工作問題之解決與分析能力及促進身心靈健康課程 - 年度教育計劃執行率達 83%~85%	✓ 強化人員面對工作問題之解決與分析能力及促進身心靈健康課程 ✓ 年度教育計劃執行率達 84.6%	- 建置多元招募管道 - 強化人員面對工作問題之解決與分析能力及促進身心靈健康課程 - 年度教育計劃執行率達 83%~85% - 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境 - 不定期舉辦溝通會 - 新增留才方案	- 多項職能開發，培訓員工為全方位人才，並可因應公司組織需求進行職務輪調 - 員工滿意度達 85%以上 - 主管職缺由內部員工晉升比率不低於 70% - 年度教育計劃執行率 85%~88%

5.2.1 招募與留任

台灣光罩集團深知人才是企業永續發展的關鍵，亦是產業持續創新的動力，因此積極網羅各界優秀人才。2024 年台灣光罩共招聘 145 位新進同仁，為產業注入新血輪，女性員工共 70 位，佔公司總人數 14%；美祿共招聘 17 位新進同仁，女性員工共 10 位，佔公司總人數 26%；艾格生共招聘 46 位新進同仁，女性員工共 23 位，佔公司總人數 14%。

台灣光罩重視每位員工的發展，提供具競爭力的薪酬福利，所有職位的起薪均高於勞動基準法所規定的基本工資。新進人員的薪資會考量應徵職位所需的能力、學歷、相關工作經驗以及薪資市場概況等客觀因素，確保薪資合理且具有競爭力。為招募多元人才，我們制定多元化招募計畫，透過數位求職網站張貼職缺、舉辦校園徵才活動、進行產學合作實習計畫，以及與獵才顧問合作等方式，接觸產學界潛力人才，提升產業競爭力。

為了幫助新進員工快速融入，我們設計了完善的「新人養成訓練」制度，包含：

- 指導員計畫：由資深員工一對一帶領新進人員進行教育訓練，內容涵蓋機台操作與相關知識，並由工程師從旁協助追蹤訓練進度，確保三個月內完成機台操作認證。此制度不僅統一教學手法，也提升學習效率與品質。
- 教育課程：透過系統化課程，協助新進員工了解公司文化、產品知識與職業安全，快速提升工作效率。針對產線人員，我們每年定期舉辦複訓課程，確認操作手法是否正確，重新複習，以維持高品質的作業標準。

除了新人訓練，我們也提供多元的職能發展計畫，例如專業技能培訓課程以及職涯發展諮詢等，幫助員工持續學習、精進專業技能，在公司找到屬於自己的舞台，實現職涯目標。

展望 2025 年，台灣光罩將制定更完善的「新進人員教育訓練管理辦法」，針對與產線相關的部門進行新人訓課程規劃。此辦法將明確新人學習方向與內容，並提供資深員工與指導員可依循的訓練與驗收計畫，提升培訓效率與一致性，進一步強化人才養成制度。

校園徵才成果亮眼，深化學生互動體驗

在 2024 年春季，台灣光罩積極參與校園徵才活動，深入三所頂尖大學，與學生面對面交流，展現企業文化與職涯機會。活動不僅提升了公司在校園中的能見度，也成功吸引了大量年輕人才參與。

我們在各大學設置專屬攤位，介紹公司背景與職缺資訊，並邀請用人單位主管親自到場，與學生進行即場面試。活動中，主管與工程師展現出高度的表達能力與團隊合作精神，成功塑造專業形象，提升學生對公司的好感度。

徵才場次	時間	履歷收件統計
台灣大學場	2024/3/2	收到履歷數 330 份
陽明交通大學場	2024/3/9	收到履歷數 351 份
中央大學場	2024/3/24	收到履歷數 363 份



台灣光罩集團 2024 年新進員工統計

類別		台灣光罩		美祿		艾格生	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
男 性	<30 歲	24	5%	-	-	9	5%
	30-50 歲	42	8%	5	13%	13	8%
	>50 歲	9	2%	2	5%	1	1%
	總計	75	15%	7	18%	23	14%
女 性	<30 歲	21	4%	-	-	7	4%
	30-50 歲	43	9%	9	23%	15	9%
	>50 歲	6	1%	1	3%	1	1%
	總計	48	14%	10	26%	23	14%

註：新進員工比例＝新進員工人數／總員工人數

當員工表達離職意向時，各單位主管及人力資源部進行離職面談，細心聆聽員工的職涯發展規劃，同時探討公司在各方面可以進一步加強的地方。根據離職員工的建議，優化員工福利，並持續為員工的職業生涯發展提供支援，提升員工的留任意願。

根據 2024 年的統計，台灣光罩員工平均離職率為 22%；美祿員工平均離職率為 48%；艾格生員工平均離職率為 20%。對此，本集團積極回應離職員工提出的意見，進行內

部福利提升，未來公司將致力於降低員工離職率。除了持續優化工作環境及條件，公司也將加強員工關懷計畫，舉辦更多員工活動，增進團隊凝聚力，讓員工感受到公司的重視和關懷。

台灣光罩集團 2024 年離職員工統計

類別		台灣光罩		美祿		艾格生	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	<30 歲	14	3%	-	-	9	5%
	30-50 歲	38	8%	10	26%	10	6%
	>50 歲	11	2%	2	5%	-	-
	總計	63	13%	12	31%	19	11%
女性	<30 歲	9	2%	1	3%	6	4%
	30-50 歲	33	6%	5	13%	9	5%
	>50 歲	4	1%	2	5%	-	-
	總計	46	9%	8	21%	15	9%

註：離職員工比例＝離職員工人數／總員工人數

員工滿意度調查：傾聽、回應、改善

台灣光罩集團致力於打造員工與公司共同成長的職場環境，透過多元溝通平台，積極與員工進行交流，確保每位員工的聲音都能被充分聽見與回應。

我們不定期進行員工滿意度調查，深入了解員工對工作環境、制度與福利的感受與期待。2024 年底的調查結果顯示，員工除了關心薪資福利外，也提出多項具體建議，涵蓋日常工作體驗的各個面向。

調查回饋與改善一覽表

建議項目	公司回應	改善成果
餐廳伙食	菜色由營養師把關，午餐提供現煮熱食，夜班提供自製便當	依班別提供不同餐點，兼顧健康與口味
活動規劃	活動資訊由各單位福委代表協助通知，並由 mail 公告週知，以提升資訊透明度	福委會活動更貼近員工需求
空調問題	員工意見已轉交廠務部門	正在研議改善方案
廁所清潔	加強宣導外籍員工使用習慣，增設沖洗器	2025/5 完工，清潔頻率提升
公務車預約	改為線上預約系統，與會議室預約方式一致	使用便利性大幅提升
意見反映	設置員工意見箱於竹科 8F 餐廳	鼓勵即時回饋與參與制度改善

針對上述建議，公司迅速展開回應與改善行動，透過這些具體行動，台灣光罩展現出積極留才的態度，並持續優化工作環境，確保員工的需求與期望能夠被看見與落實，進一步提升整體職場滿意度與留任意願。

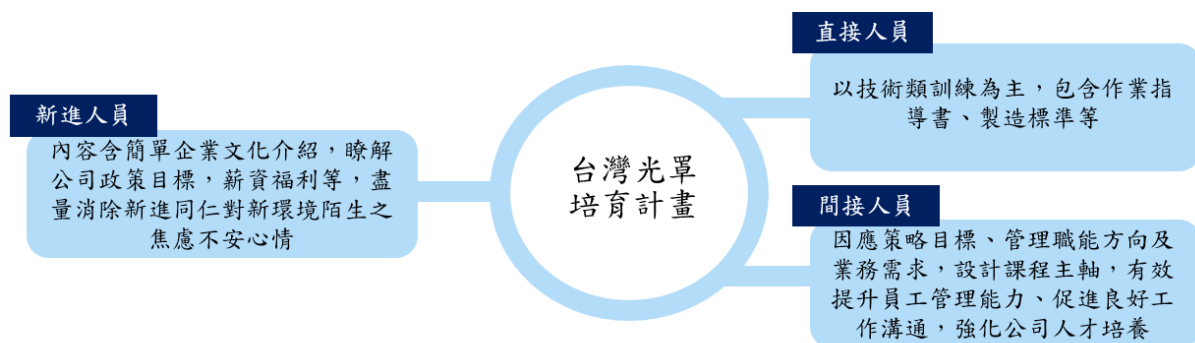
薪酬政策

台灣光罩薪資依每年度實際公司營運狀況及公司章程提撥，評估員工職位、工作表現、個人工作目標達成情形與市場行情進行適當調整，亦有激勵機制來留住優秀人才。本公司男女起薪平等、同工同酬，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇。2024 年及 2023 年台灣光罩非擔任主管職務全時員工的「薪資平均數」分別為 830 仟元及 995 仟元，「薪資中位數」分別為 710 仟元及 849 仟元。根據證券交易所 ESG InfoHub 公開資訊，台灣光罩薪資平均數與中位數雖略低於上市半導體產業的薪資平均數與中位數^註，我們將持續努力，期望透過更具競爭力的薪酬吸引並留任更多優質人才。

註：根據證券交易所 ESG InfoHub 統計資訊，2024 年及 2023 年上市半導體產業之非擔任主管職之全時員工薪資薪資平均數分別為 1,998 仟元及 1,745 仟元，中位數分別為 1,110 仟元及 1,130 仟元。

5.2.2 人才培育計畫

台灣光罩依據「適才適用」的理念，針對不同職級和職務的員工，量身打造專屬的培訓計畫，主要分為三大類別，分別為新進人員訓練、直接人員教育訓練及間接人員教育訓練。透過各項內部課程，加強對直接人員的技術訓練，提升間接人員之管理職能，強化組織內的工作溝通，並加速新進人員融入組織。



除了持續辦理內部各部門的課程安排外，台灣光罩更鼓勵在職一年以上的員工成為公司內部種子講師，將自身經驗和專業知識分享給同事，達到內部知識傳承的目的，透過種子講師培育機制，提供專業的教學技巧培訓，並給予講師相應的肯定。

凡是與工作相關或有需求的外部課程，台灣光罩也提供外部訓練的機會。員工皆可提出申請或由相關單位指派，經核准後即可參加。多元全面的課程結合課後回饋機制，不但可將課程回饋結果作為課程改善之重要參考，更可協助主管及人力資源部全面了解部屬、同儕需求，台灣光罩本年度教育計劃執行率達 84.6%，未來期持續優化培訓計畫，發揮員工所長，引領員工與公司共同邁向下個里程碑。2024 年，台灣光罩總訓練時數為 4,484.22 小時，每位員工平均完成的訓練時數為 8.90 小時；美祿總訓練時數為 84 小時，每位員工平均完成的訓練時數為 2.15 小時；艾格生總訓練時數為 1,612 小時，每位員工平均完成的訓練時數為 9.54 小時。

台灣光罩 2024 年教育訓練執行情形

項目	男性		女性		總計
	主管職	非主管職	主管職	非主管職	
人數(A)	65	205	15	219	504
教育訓練總時數，小時(B)	426.42	2,247.61	201.92	1,608.27	4,484.22
平均時數，小時 (B/A)	6.56	10.96	13.46	7.34	8.90

美祿 2024 年教育訓練執行情形

項目	男性		女性		總計
	主管職	非主管職	主管職	非主管職	
人數(A)	7	16	2	14	39
教育訓練總時數，小時(B)	-	9	-	75	84
平均時數，小時 (B/A)	-	0.56	-	5.36	2.15

艾格生 2024 年教育訓練執行情形

項目	男性		女性		總計
	主管職	非主管職	主管職	非主管職	
人數(A)	15	66	5	83	169
教育訓練總時數，小時(B)	229	739	126	518	1,612
平均時數，小時 (B/A)	14.31	11.55	25.20	6.17	9.54

5.2.3 鼓勵員工充實自我

台灣光罩著眼於培養全方位人才，積極推動長期人才發展計畫，從各核心面向著手強化員工的軟硬實力。除了專業知識，更需要具備應變能力、專案管理和有效溝通等軟實力。因此，除了基本職能課程，我們同步提供「管理職能」和「專業職能」兩大類實力培訓課程，期盼透過完善的訓練機制，讓員工在面對突發狀況時，能更彈性地轉換心態，靈活運用專業知識。我們相信在相互激勵的工作環境中，員工的實力將不斷提升，進而促進公司的發展和成功，創造雙贏局面，最終達成「共好、共榮、永續」的經營理念。

台灣光罩 2024 年焦點教育課程

類別	主題	課程內容	效益	參與人數	時數
管理職能類	執行力落實	探討工作紀律的建立方法，強調執行力的重要性及其落實策略，包括具體的執行步驟與完善的記錄方式。	透過模擬事件的演練，學員能深入理解作業流程的標準化帶來的效率與一致性，並掌握識別問題根源的技巧，有助於釐清目標設定，具體運用 PDCA 管理工具提升工作效能。	34	4
專業職能類	從 Excel 到 Power BI 分析數據入門實戰班	數據分析與資料視覺化的重要性，包括運用 Excel 進行樞紐分析，以及掌握 Power BI 的基礎資料處理與互動式圖表的繪製技巧，幫助學員更有效率地處理和分析數據。	了解如何運用先進的數據分析工具來提升工作效率，並能初步掌握 Power BI 的多種功能，將複雜的數據轉化為直觀的視覺化圖表，增強決策支持與報告呈現能力。	28	7



▲執行力落實

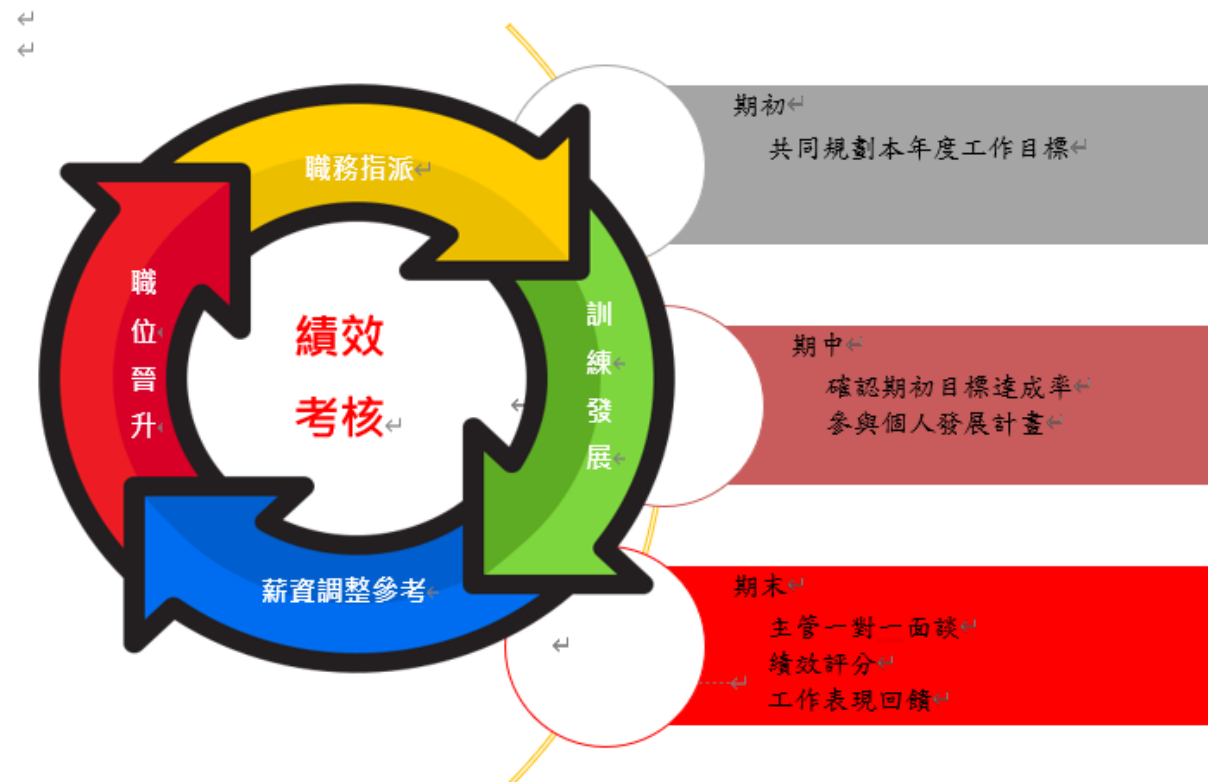


▲從 Excel 到 Power BI 分析數據

5.2.4 績效評估檢核流程

台灣光罩所有員工，除到職未滿三個月及留停中的同仁外，皆須參與績效考核，績效考核包含年初的工作目標設定、年底與主管進行的一對一績效面談和回饋。透過績效評估程序，檢視同仁過去一年的績效表現，更能以此依據，制定下一年度的工作目標和發展訓練計劃，同時作為員工發展、獎酬和職務異動的參考，最終實現公司和個人雙贏共榮的目標。2024 年台灣光罩全體員工皆完整參與績效考核；美祿員工完成績效考核比率為 90%(註)；艾格生員工完成績效考核比率為 100%。

註: 副總級以上不需參與績效考核。



台灣光罩依據《升遷調任管理辦法》，每年4月進行晉升提報作業，由各單位主管提供晉升名單予人力資源部門進行資格審核。一般職級晉升需經總經理審核簽署確認；若為副理（含）以上主管職，則須經由人事評審會進行晉升審查。被提名者需於評審會中向總經理及副總等高階主管進行自我功績報告，並接受提問，其直屬主管亦會列席，視需要補充說明晉升理由或協助回應，經人評會審核通過後，方可進行晉升作業，並視情況對外公告。目前台灣光罩部分基層及中階主管係由內部晉升而來，以2024年中階主管在職名單為例，約三成主管係由內部晉升。

5.2.5 職工福利

台灣光罩成立職工福利委員會，提供優渥且具競爭力的福利制度，悉心傾聽員工的心聲，從食衣住行育樂等各個面向，全方位照顧員工的需求，讓大家都能無後顧之憂地追求夢想，盡情發揮所長。我們將持續努力，打造一個讓員工與公司共同成長、共創輝煌的幸福職場。

全方位的保險制度

除依法替每位員工投保勞工保險及全民健保外，另投保團體保險（含壽險、意外險、醫療險、癌症醫療險）、海外差旅險，並額外提供更優惠的眷屬自費加保方案，透過完善的保險制度保障同仁的工作及生活安全。

各項補助措施

每月提撥固定比例職工福利金，提供生日/三節禮券、不定期國內外旅遊補助特約商店、員工慶生、年終尾牙、年節禮金、生育補助、急難救助或婚喪禮金或奠儀等補助，另提供免費的午、晚餐點。

福利活動

台灣光罩成立職工福利委員會，委員由各部門推派代表所組成，每季定期召開會議，負責統籌、規劃及執行各項年度生活系列課程，並舉辦多元類型活動。另外，台灣光罩十分重視同仁身心健康，不定期舉辦各種運動活動，提倡員工的健康，就是公司的競爭力。

台灣光罩 2024 年福利活動

福利活動	活動說明
社團活動	瑜珈社，10人，每週四中午12:00~13:00於八樓舊大廳
每季慶生會	參與人數不一定，日期時間地依公告。
甜點DIY活動-聖誕花園	線上線下共70位，2024/12/20下午。
甜點DIY	同仁及眷屬，2024/6/22(六)11:00~13:00共70位、6/23(日)11:00~13:00共70位
部門聚餐	各部門自行辦理

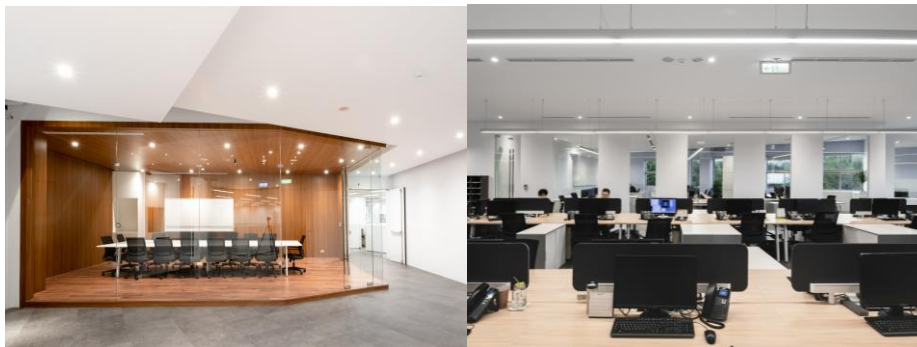
艾格生 2024 年福利活動

福利活動	活動說明
冬至活動	參與人數為全體員工
聖誕節活動	參與人數為全體員工

舒適辦公環境

台灣光罩內部設有中央廚房，由專業營養師精心規劃每日菜單，提供免費且健康的午、晚餐點，並定期與地方小農合作，將新鮮的有機蔬菜融入員工餐點。

為了鼓勵員工培養健康的生活習慣，公司內部設有設備齊全的健身房、羽球場和網球場，讓員工在工作之餘也能舒展身心，保持活力。此外，台灣光罩更在公司內部經營著一間充滿溫馨氛圍的咖啡店，讓員工在舒適的環境中享受香醇咖啡，放鬆身心，提升工作效率。



退職後福利計畫

台灣光罩遵循法規，訂定退休金制度，依「勞動基準法」訂有「確定福利計畫」，依照「勞工退休金條例」訂有提撥計畫，2024 度認列之退休金費用為 57,002 仟元，除依法令規定提存退休準備金外，每年亦透過合格精算師，進行退休準備金精算，並於帳上提撥退休金，保障員工未來退休的權益。

退休金制度：

舊制退休金：

- 1.依台灣「勞動基準法」規定，按員工服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算退休金給付額。
- 2.每月按員工薪資總額 2%提撥員工退休金。
- 3.每月退休金提撥金額存入台灣銀行「勞工退休準備金監督委員會」帳戶。

新制退休金：

依台灣「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法，每月薪資 6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

孕婦友善職場

台灣光罩積極落實政府在女性勞工健康保護方面的相關規定，包含「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」。公司內部設有舒適、隱私的哺乳室，讓新手媽媽們能安心哺餵母乳，無後顧之憂地回到工作崗位。我們提供完善的假勤管理制度，包含生理假、家庭照顧假及安胎休養假等，讓女性員工在面對生理需求或需要照顧家庭時，都能安心請假，兼顧工作與家庭。此外，我們也落實育嬰留職停薪制度，讓需要照顧年幼子女的員工，可以依照相關規定申請育嬰假，在陪伴孩子成長的同時，也能兼顧職涯發展。台灣光罩致力於打造一個溫暖、友善的職場環境，讓每位女性員工都能安心工作、快樂生活，與公司共同成長茁壯。2024 年，台灣光罩育嬰留職停薪申請人數為 5 位，其中男性同仁 2 位，女性同仁 3 位，育嬰留職停薪之留任率為 100%；艾格生育嬰留職停薪申請人數為 2 位，其中男性同仁 1 位，女性同仁 1 位，育嬰留職停薪之留任率為 100%。

2024 年台灣光罩集團育嬰留職停薪申請狀況

項目	台灣光罩		美祿		艾格生	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
A：2024 年度享有育嬰假的員工總數	19	13	-	-	6	2
B：2024 年度實際使用育嬰假的員工總數	2	3	-	-	1	1
C：休完育嬰假後應該復職的員工總數	2	-	-	-	1	1
D：休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	-	-	-	-	-	-
E：2023 年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	1	1	-	-	1	1
F：2024 年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	1	1	-	-	1	1
育嬰留職停薪申請率=B/A	11%	23%	-	-	17%	50%
復職率=D/C	0%	-	-	-	0%	0%
留任率=F/E	100%	100%	-	-	100%	100%

5.3 職業安全衛生

管理方針	
議題對組織重要性	提供員工及承攬商安全與衛生的工作環境，以零職災為目標，持續完善管理制度，防止職業災害的發生。
政策與承諾	台灣光罩集團堅守安全衛生法令規範的要求，落實法規鑑別，隨時調整職業安全衛生管理計畫，確保符合最新的標準和規範。 我們承諾持續降低危害風險，預防職業災害的發生，促進員工的安全與身心健康。
負責單位	集團環安工程處
資源	集團環安工程處-工安、環保等相關業務工作事項的掌握。 2024 年已通過 ISO 45001 外部第一年定期認證，各級部門主管、監督、指揮人員持續進行教育訓練，導入職業安全衛生管理系統，以期能運用 PDCA 的手法，達到持續改善、永續經營。
申訴機制	現場缺失項目、待改善項目等職業安全衛生管理問題皆可透過集團環安工程處，向工安進行申訴、提案並要求相關部門進行改善，藉由開立缺失矯正單移請相關單位進行改善說明，由環安單位進行缺失項目追蹤，持續進行，以有效達到改善。
2024 年行動方案與績效	1. 每月進行廠區作業環境改善事項溝通會議、制定職業安全衛生績效評核。 2. 導入系統性的職業安全衛生系統，並進行有效驗證。 3. 以 PDCA 循環執行，持續進行現場作業環境改善並有效執行。
評估機制	1. 權責單位提出矯正預防措施，由工安每月列入追蹤項目並請權責單位於月會上檢討說明。 2. 持續統計職業傷害指標，以零災害為目標並全力達成。 3. 每年進行第三方外部稽核單位驗證、審查 ISO45001 執行狀況。

2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標
		中長期目標(2030 年~)
安全職場 - 重大職災件數目標 0 件 - FR 失能傷害頻率目標低於半導體產業平均值(註) - SR 失能傷害嚴重率低於半導體產業平均值(註) - FSI 總合傷害指數低於半導體產業平均值(註)	✓ 重大職災件數 0 件 ✓ 暫時全失能之失能傷害頻率：0.85 ✓ 失能傷害嚴重率：2.55 ✓ 綜合傷害指數：0.08	- 重大職災件數目標 0 件 - FR 失能傷害頻率低於半導體產業平均值(註) - SR 失能傷害嚴重率低於半導體產業平均值(註) - FSI 總合傷害指數低於半導體產業平均值(註)

註:半導體產業平均值依 2024 年公告值為基準，暫時全失能之失能傷害頻率為 0.85、失

能傷害嚴重率為 25、綜合傷害指數為 0.09。

2023年度設立目標	2024 年度 達成實績	未來目標	
		短期目標 (2027 年)	中長期目標 (2030 年~)
健康促進 - 建立公司體適能訓練課程及運動社團，敦促同仁參與 - 每年辦理健康講座 4 場，建立同仁檢康管理知識	✓ 提供有氧運動教學等，並鼓勵員工自主參與鍛鍊 ✓ 健康促進講座包含：戒菸講座、心血管疾病講座、AED 及 CPR 訓練、不法侵害講座	- 每年辦理健康講座 4 場，建立同仁檢康管理知識 - 三年健檢追蹤完成率 85%	- 每年辦理健康講座 4 場，建立同仁檢康管理知識 - 三年健檢追蹤完成率 100%

台灣光罩將員工的安全視為重要的責任，為防範職業災害的發生，2023 年已完成 ISO 45001 系統導入，並已完成 2024 年之定期認證。透過充分評估工作環境中的危險因素和風險，將相關法規和指引融入內部職業安全衛生管理系統中，將環境中的潛在風險降至最低，從根本上杜絕職業災害發生，確保每位員工都能在安全的環境下工作。

2024 年台灣光罩職業安全衛生管理系統下內部稽核所涵蓋之員工人數為 504 人為全體員工，而外包商在台灣光罩職業安全管理系統下涵蓋人數為 7 人；美祿職業安全衛生管理系統下內部稽核所涵蓋之員工人數為 41 人為全體員工；艾格生職業安全衛生管理系統下內部稽核所涵蓋之員工人數為 169 人。

在台灣光罩，每位員工都是安全的第一道防線，我們成立職業安全衛生委員會，由各部門主管、監督、指揮人員、職安人員及勞工代表共同參與職業安全衛生各項事務，勞工代表共 38 人，占全體委員 66%。每季召開職業安全衛生會議審議職業健康安全問題，透過召開會議，將工廠安全相關議題獲得即時處理，全面提升公司的安全衛生管理水平。

2024 年職業安全衛生會議討論事項

現場作業環境改善事項、安全衛生教育訓練計畫實施、職業安全衛生管理計畫執行建議及協調、健康管理、健康促進等溝通項目，自動檢查及安全衛生稽核事項、職災調查報告、承攬業務安全衛生管理事項。

5.3.1 職業安全與傷害預防

職業傷害管理

台灣光罩落實環安衛持續改善建置安全、衛生、健康、環保的工作環境，期能降低職業傷害事故件數，2024 年列入職業傷害指標計算之職災件數為 1 件為 2024 年 4 月 3 日地震造成廠區更衣室天花板輕鋼架及燈座掉落砸傷頭部，廠務委請專業技師重新檢視、確認廠房建築安全無太大影響，如有堆置物品過高之風險，會逐步確認，避免再發生物品震落砸傷人員之危害。2024 年艾格生列入職業傷害指標計算之職災件數為 1 件，經調查發現為人為缺失，清潔人員拖地時未將拖把擰乾，導致地板過於濕滑，1 人跌倒受傷，為避免類似事件再次發生，人資單位已對清潔人員進行安全教育訓練。另外，為降低交通事故災害發生，自 2022 年起每季皆持續進行交通安全宣導，推動職場零傷害預防方案，朝零災害目標前進。

台灣光罩近三年員工失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	2022		2023		2024	
類別	員工	非員工之其他工作者	員工	非員工之其他工作者	員工	非員工之其他工作者
總經歷工時(註 1)	816,991	13,920	1,084,990	12,630	1,005,252	13,708
暫時全失能人數(註 2)	4	-	-	-	1	-
永久全失能、部分失能人數(註 3)	-	-	-	-	-	-
死亡人數	-	-	-	-	-	-
可紀錄之職業傷害次數合計(人次)	4	-	-	-	1	-
總損失工作日數(註 4)	66	-	-	-	3	-
暫時全失能之失能傷害頻率	4.89	-	-	-	1.00	-
永久全失能、部分之失能傷害頻率	-	-	-	-	-	-
死亡之失能傷害頻率(註 5)	-	-	-	-	-	-
失能傷害嚴重率(註 6)	80	-	-	-	2.98	-
總合傷害指數(註 7)	0.63	-	-	-	0.05	-

註 1：所有人經歷之工作時數加總

註 2：人員因受傷而不能繼續正常工作，暫時不能恢復工作者，損失時間在一天以上之人數。

註 3：因受傷造成肢體之任何一部分完全失去或失去其機能之人數。

註 4：因受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。

註 5：失能傷害頻率=受傷人數 x1,000,000÷總經歷工時

註 6：失能傷害嚴重率=總損失工作日數 x1,000,000÷總經歷工時

註 7：總合傷害指數= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1,000)}$

美祿及艾格生 2024 年員工失能傷害頻率與嚴重率統計

類別	美祿		艾格生	
	員工	非員工之其他工作者	員工	非員工之其他工作者
總經歷工時(註 1)	71,589	0	387,656	35,496
暫時全失能人數(註 2)	-	-	1	0
永久全失能、部分失能人數(註 3)	-	-	-	-
死亡人數	-	-	-	-
可紀錄之職業傷害次數合計(人次)	-	-	1	-
總損失工作日數(註 4)	-	-	3	-
暫時全失能之失能傷害頻率	-	-	2.58	-
永久全失能、部分之失能傷害頻率	-	-	-	-
死亡之失能傷害頻率(註 5)	-	-	-	-
失能傷害嚴重率(註 6)	-	-	7.74	-
總合傷害指數(註 7)	-	-	0.14	-

註 1：所有人經歷之工作時數加總

註 2：人員因受傷而不能繼續正常工作，暫時不能恢復工作者，損失時間在一天以上之人數。

註 3：因受傷造成肢體之任何一部分完全失去或失去其機能之人數。

註 4：因受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。

註 5：失能傷害頻率=受傷人數 x1,000,000÷總經歷工時

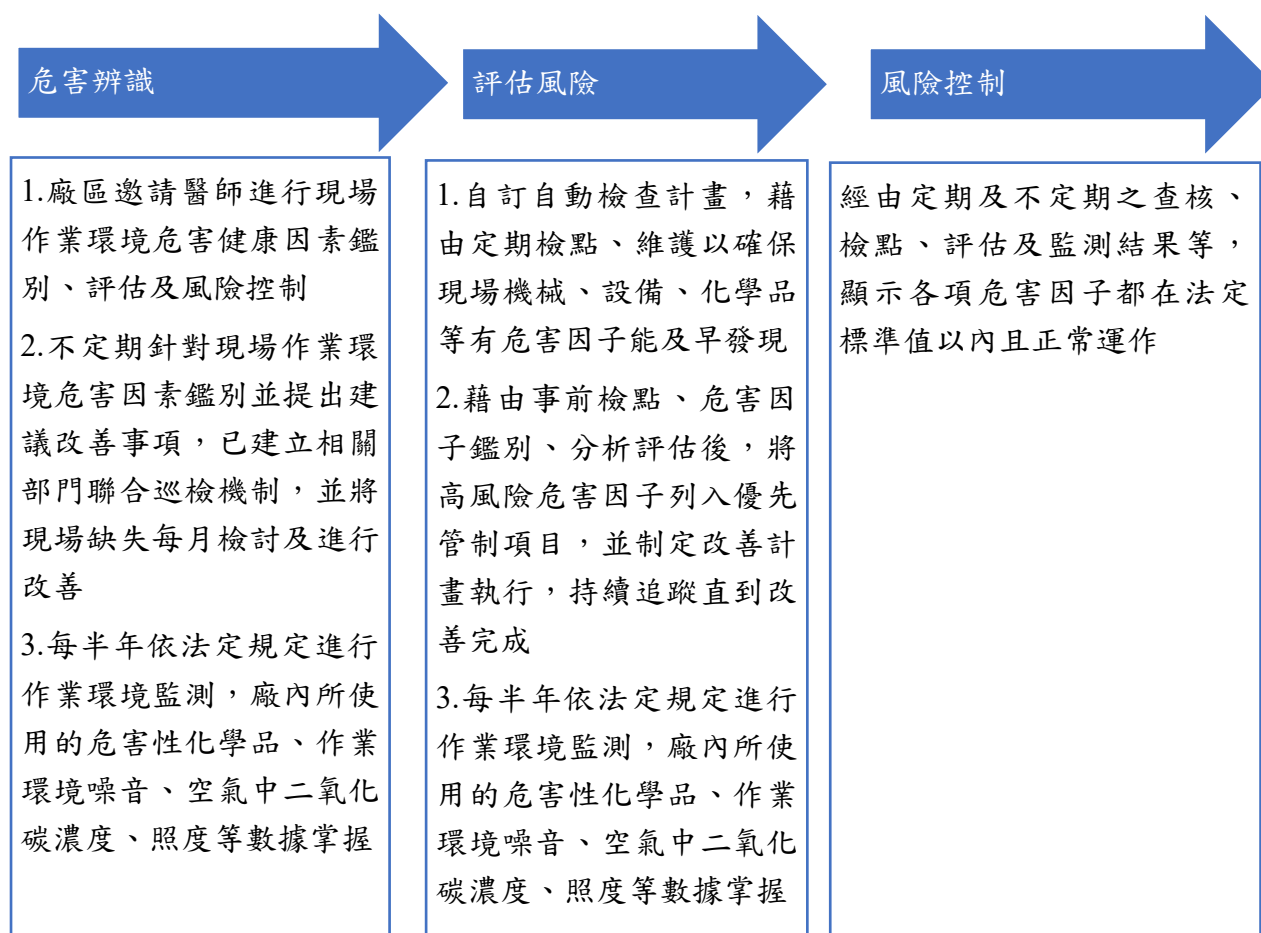
註 6：失能傷害嚴重率=總損失工作日數 x1,000,000÷總經歷工時

註 7：總合傷害指數= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1,000)}$

風險評估流程

台灣光罩積極控管環境中潛在風險，已制定職業安全風險相關管理辦法，定期針對各項作業活動、設備設施等物理性、人因性及化學性等危害因子進行危害辨識與風險評

估，並將結果記錄歸檔，作為制定控制措施的依據。從中評估出可能發生的風險以及改善機會，實施風險控制管理措施，一旦發生職業傷害事件，將依循標準處理程序，即時通報並進行檢討，持續改進以確保提供所有員工安全的工作環境。



2024 年度，本公司已辨識出潛在的一般職業災害風險，皆已實施相關管理辦法進行管控，包含：使用危害性化學品、不安全工作環境、危險性機械設備。

風險內容說明	因應措施
使用危害性化學品	1. 定期查核巡視現場化學品標示、提供 SDS 並適時更新、使用及貯存情況是否符合法令規範，並依據法定定期程進行申報管理。 2. 現場及緊急應變防護用具選用及合適的教育訓練，並定期進行化學品災害演練，使相關人員熟悉應變流程，期能在災害發生時發揮其應變能力。 3. 每半年進行作業環境監測，監測項目包含硫酸、氨、氯氣、異丙醇、噪音、照度、二氧化碳 4. 新進同仁及在職同仁定期進行化學品通識教育訓練，使同仁知悉廠內使用之危害性化學品相關資訊。 5. 定期進行法規符合度鑑別，以確保跟進新法或修法情形為符合法令要求。
不安全工作環境	1. 高階主管定期巡視，掌握工廠環境與現場狀況。

	2. 環安單位不定期現場巡視，並提出改善建議，針對不符合事項提出矯正單並追蹤權責單位進行改善。
危險性機械、設備	1. 建立廠區危險性機械、設備清單，現場異動時併同更新並確認法規符合度。 2. 建立年度自動檢查計畫，作業前事先檢查確認，以提前發現問題並改善。 3. 確保需進行外部主管機關檢查之危險性機械、設備有效期內檢查合格證。 4. 定期進行法規符合度鑑別，以確保跟進新法或修法情形為符合法令要求。

重點改善措施

為確保員工及承攬商安全與健康，台灣光罩持續改善工作環境，重點項目包含：

- **提升照明設備：**將廠區照明設備更換為 LED 燈具，提升光線明亮度，避免現場視線昏暗，提供員工更安全的作業環境。
- **強化化學品防護：**購置適合的個人防護裝備，如防護衣、防護面罩、防護手套和鞋套等，並要求現場操作人員配戴，以有效防止直接接觸化學品可能帶來的傷害。
- **落實承攬商管理：**於正式施工前具體告知承攬人有關其工作環境、危害因素、安全衛生法規及相關安全衛生規定應採取之措施；承攬商須依廠內門禁管制規定，以有效控制承攬人之人員、機具設備及物料等入廠後可能引起之危害及風險。
- **執行變更管理：**確保所有變更事先皆已經過危害辨識及風險評估，並依評估結果採取適當控制措施，以維持製程、活動或服務之安全條件，降低災害發生之風險，確保人員安全及健康。

事故調查及善後處理流程

台灣光罩已建立「異常事故通報流程」，就工作有關的傷害、疾病及其它事故，將廠內事故分為一級、二級、三級並定義各級標準。權責單位依事故等級通報，展開事故發生原因或潛在原因的調查，事故調查完成後，需依照程序實施改善對策，並由專責單位進行監督與追蹤，以提升安全衛生管理成效。

5.3.2 安全衛生教育訓練

台灣光罩重視每位員工的安全和健康，為建立健全的安全衛生與健康之文化，依照法規要求，規劃一系列多元且完善的職業安全衛生教育訓練課程，範圍涵蓋新進人員訓練、在職員工持續教育訓練、化學品危害通識、消防應變防災、緊急應變訓練、個人防護具著裝使用及操作訓練等。為了讓員工能與實務結合，我們舉辦實地情境模擬演練，讓員工在情境中學習應變技巧，累積寶貴的實務經驗。

台灣光罩也相當重視承攬商等非員工的職場安全，我們在承攬商入廠前進行詳盡的危害告知，並舉辦相關教育訓練，確保每位進入廠區工作的人員都能在安全無虞的環境

下作業。2024 年度參與安全衛生教育訓練員工人數達 300 人次，員工年度安全衛生教育訓練總時數達 837 小時；參與歲修工程教育訓練之承攬商達 715 人次，承攬商年度安全衛生教育訓練總時數達 715 小時，未來將持續檢視及優化訓練內容，依據員工需求和作業風險評估結果，調整課程安排，以提升訓練效益。

類別	訓練課程	參與人數	訓練總時數
正職員工	新進人員一般安全衛生教育訓練	106	318
	新進人員化學品通識教育訓練	106	318
	在職同仁一般安全衛生教育訓練	8	24
	在職同仁化學品通識教育訓練	8	24
	自衛編組暨消防演練行消防教育訓練	72	153
承攬商	承攬商安全衛生教育訓練	675	675
	承攬商歲修工程協議組織暨教育訓練	40	40

■ 承攬商安全衛生教育訓練



5.3.3 守護勞工健康計畫

對於保護與促進員工的身心健康，每年度由職安人員、醫護人員制定新一年度「勞工健康服務計畫」，並從人因性危害預防、不法侵害預防、母性健康保護、異常工作負荷管理、中高齡適性評估等五大面向著手，全方位守護員工的健康。

人因性危害預防計畫	1. 廠內專責護理師偕同臨場健康服務醫師經由檢核表評估，檢核工作中常見典型的危害及其改善方式，並與員工討論、衛教修正因工作時身體姿勢或動作上所致之人因性危害。 2. 改善方案若是需進行環境、設備與器具之改善，廠內專責護理師偕同臨場健康服務醫師、安全衛生人員及相關單位主管，進一步討論與評估改善方案以減少或避免人因性傷害的產生。
不法侵害預防計畫	1. 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾。 2. 依據「執行職務遭受不法侵害預防作業指導書」執行事件預防與處置，2024 年無相關申訴事件。
母性健康保護計畫	對於女性員工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫護面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。
異常工作負荷管理計畫	1. 為預防勞工因輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病，必要時進行工時調查 2. 協助員工工作輪替之溝通協調。
中高齡及高齡者適性工作計畫	1. 年滿 45 歲員工，透過中高齡及高齡者工作適能評估表及其健檢報告，檢核相關危險因子，透過廠內專責護理師及臨場健康服務醫師與員工會談諮詢，提供員工醫療與工作適性建議。 2. 醫療建議：健康指導(如：飲食、運動、藥物使用需知)、轉介就醫(如：就診科別建議、轉介心理師或物理治療)。 3. 工作適性建議：工作內容調整(如限制負重、變更工作場所或職務)、工作時間調整(如限制加班時數、增加休息時間)。

2023 年起公司增聘專職護理師駐廠，針對員工的健康狀況進行追蹤管理並隨時提供一對一的健康指導。此外，我們也每月定期邀請勞工健康服務醫生至廠區提供員工專業的諮詢服務，針對健康檢查結果異常及個人健康有疑義的員工，給予專業的健康指導建議。為讓每位員工都能享有優於法規標準的健康照護，台灣光罩每年定期舉辦免費員工健康檢查，及提供新進同仁體格檢查補助，所有員工的健康安全資訊皆由醫護人員妥善保管，並僅限於個人諮詢時使用，確保員工隱私安全無虞。

除此之外，台灣光罩與新竹科學園區員工診所及敏盛綜合醫院合作，推廣「電腦斷層掃描預防推廣計畫」提供同仁免費實施低劑量肺部電腦斷層檢查、冠狀動脈鈣化分析檢查資源。

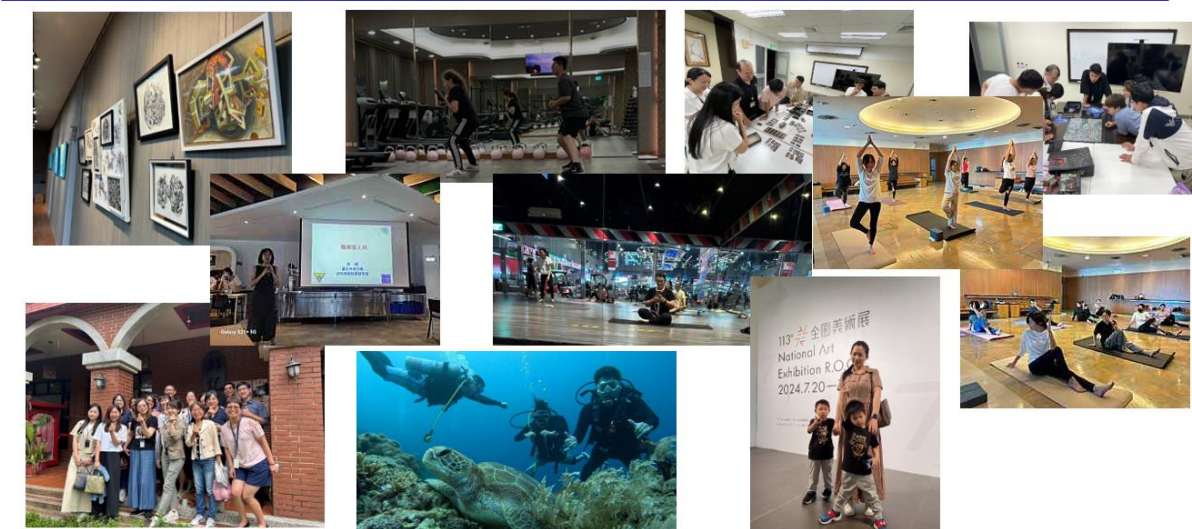
台灣光罩不僅關注員工的身體健康，也重視員工的心理健康，我們深知，長時間、夜間工作、輪班等異常工作型態，可能為員工帶來身體負荷及心理壓力，因此，我們推動相關預防措施，透過多元化的健康促進活動，幫助員工舒緩壓力、保持身心平衡。

自 2021 年開始為期 3 年，台灣光罩每年都會舉辦減重減脂自我挑戰活動，鼓勵員工透

過健康飲食和規律運動，降低身體質量指數(BMI)和體脂肪，提升整體健康水平。此外，活動中也規劃了健康講座、五合一體脂檢測、有氧運動教學等，鼓勵員工透過多面向的活動形式，將健康減重概念融入日常生活中。

在 2024 年，我們舉辦「心情急轉彎，走出情緒低氣壓」健康促進活動，透過多元活動設計，員工在業餘時間更積極參與多面向活動，達放鬆身心，活動包含公司內部活動(健康講座、社團、福委會活動)及各項運動及藝文活動。另透過主活動競賽，培養員工步行習慣，為健康加分。此次參與部門涵蓋新竹、竹南、台南廠，參與活動人次達 207 人次。

健康促進活動花絮



我們也舉辦了戒菸講座、心血管疾病講座、AED 及 CPR 訓練、不法侵害講座等，提供員工更多元的選擇，提升自我健康管理的意識，以上講座滿意度平均 4.9 分(滿分 5 分)。在緊急救護方面，台灣光罩廠內設置了三座「自動體外心臟去顫器 AED」。為提升員工在緊急情況應變能力，且配合輪班同仁上班時間，每年不定期舉辦 2 場 AED+CPR 實際操作演練、急救知識訓練及廠內編制急救人員派訓等教育訓練，應受訓員工參與率:96.5%，員工對於訓練滿意度平均:4.95 分(滿分 5 分)。



戒菸講座&癌篩宣導



不法侵害講座



AED+CPR 實作訓練



AED+CPR 實作訓練



廠內年度健檢



廠內年度健檢

休閒活動及體育課程

本公司為辛苦工作的同仁提供許多休閒活動及體育課程，聘請專業教練教導同仁，包含肌能訓練、瑜珈、有氧運動及羽球課程等。同仁並能提前預約教練，提供一對一的客製化專業訓練課程。

肌能訓練



瑜珈



一對一教練課



5.4 社會參與

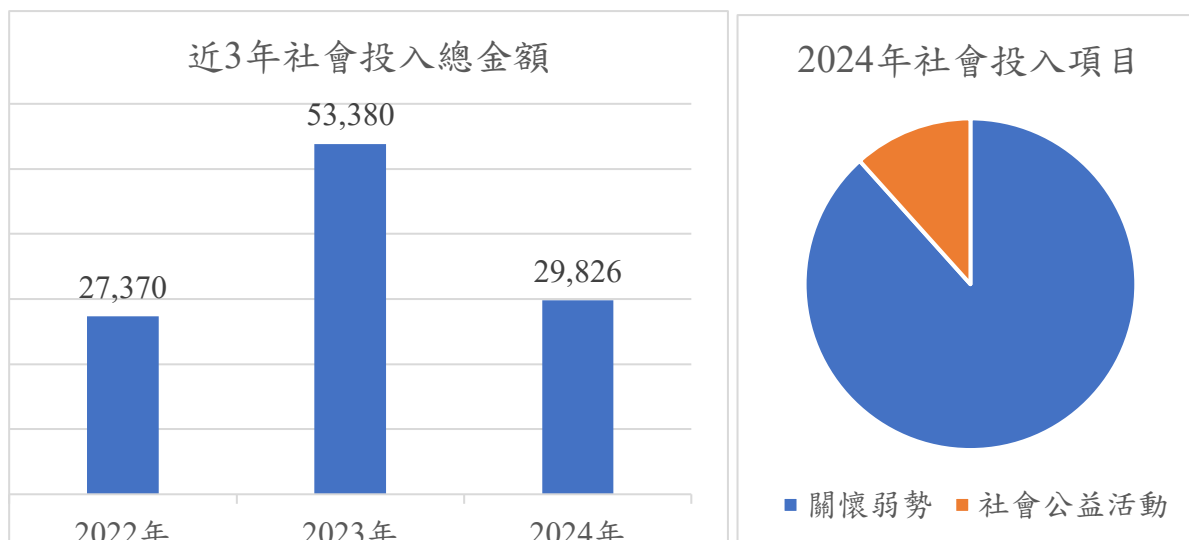
2024 年度目標執行情況及未來目標

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標		
		短期目標 (2025 年)	中期目標 (2026 年~ 2030 年)	長期目標 (2030 年~)
獨老照護 與雙福基金會於短期(2024 年)內將陪同 500 人次獨居老人前往就醫，降低重症疾病的發生率。幫助 200 人次老人在營養加值上獲得充足的營養	✓ 2024 年共投入 3,595,551 元，協助桃園地區 1,079 人次提供營養、居住安全改善等服務，共陪伴 280 人次老人就醫	與雙福基金會短期內將陪同 330 人次獨居老人前往就醫，降低重症疾病的發生率。幫助 1000 人次老人在營養加值上獲得充足的營養	關注偏鄉醫療與獨居老人照護，將從桃園出發延伸至竹苗地區，幫助超過 2,000 人次弱勢族群在醫療與營養上獲得幫助	強化擴大獨居老人醫療、營養照護工作，照顧更多的獨居老人，讓進入高齡化社會的台灣老人，可以獲得良好的照顧
學童照護 - 協助花東偏鄉地區兒童就醫計畫，針對其醫療交通費給予補助，預計將補助 200 人次 - 提升弱勢偏鄉兒童課輔服務與學齡前之課程規劃，受幫助人數 350 位學童 - 藉由企業志工前往 NPO	✓ 投入 3,964,566 元，貧童醫療補助 262 人次，語言治療提供 40 次，總受益達 600 人次 ✓ 共投入 11,669,893 元進行非營利組織優化，提升偏鄉弱勢孩童照護與教育品質 ✓ 舉辦 6 場次說故事活動，共 100	- 協助新竹縣、南投縣、花東偏鄉地區兒童早療與兒童就醫計畫，針對其早期療育、醫療與交通費補助，預計受益兒童人數為 1000 人次 - 提升弱勢偏鄉兒童課輔服務	- 協助偏鄉與弱勢兒童課輔服務與學齡前照顧之機構，弭平城鄉差距，創造公平的競爭力 - 前進校園，透過長期與深耕的多元	積極投入偏鄉、弱勢兒童教育工作，跟更多學校合作，拉近城鄉差距，用教育翻轉經濟不利家庭學童未來，改善其生活環境與提升生活品質

2023 年度設立目標	2024 年度達成實績	未來目標		
		短期目標 (2025 年)	中期目標 (2026 年~ 2030 年)	長期目標 (2030 年~)
機構說故事，預計將舉辦 25 場故事活動 • 深入竹苗校園，提供多元課程，藉由不同的課程規劃，預計受惠學生人數為 3,000 位	人次學童參與 ✓ 投入 1,811 仟元，舉辦 5 場戲劇與音樂演出，受益人數 2,681 人次 ✓ 於國中小多元課程與獎學金計畫投入 4,671 仟元，多元課程受益孩童共 2,193 位，拔尖、清寒獎學金受益學生 69 位	與學齡前之課程規劃，受幫助人數 350 位學童 • 藉由企業志工前往 NPO 機構說故事，預計將舉辦 10 場故事活動 • 深入竹苗校園，提供多元課程，藉由不同的課程規劃，預計受惠學生人數為 4,000 位	課程規劃，藉此讓偏鄉學校發展其校園特色，奠定其學習基礎與發掘學生個人潛能，預計將擴大影響力，補助 20 所學校，受惠學生人數達 1 萬人次	

台灣光罩慈善基金會秉持著「成為幫扶社會向上的一股風」的信念，致力於縮減城鄉差距，扶持弱勢群體，並長期關注「關懷弱勢、環境永續、社會公益活動」三大公益主軸，2024 年基金會持續深耕「關懷弱勢」與「社會公益活動」兩大領域，總計投入年度總計 29,825,529 元，為社會帶來積極正面的影響力。

2024 年績效	
偏鄉孩童醫療補助	投入 3,964,566 元，貧童醫療補助 262 人次，語言治療提供 40 次，總受益達 600 人次
偏鄉教育發展	共投入 11,669,893 元，提升非營利組織優化，藉此提供更好的照顧與教育品質，給與偏鄉與弱勢孩童
戲劇與音樂藝術展演	舉辦 5 場精彩的戲劇與音樂藝術展演，投入 1,810,500 元，總受益達 2,681 人次
國中小多元課程與獎學金計畫	投入 4,670,852 元，多元課程受益孩童 2,193 位、獎學金受益學生 69 位



5.4.1 關懷弱勢

➤ 學童教育

台灣光罩慈善基金會相信孩子是未來的希望，而教育是通往希望的橋樑。然而，並非所有孩子都能享有平等的學習機會，偏鄉地區資源的匱乏，往往限制了孩子們的發展，因此我們致力於縮短城鄉教育差距，透過多元的教育發展計畫，為弱勢學童撐起一片希望的天空，從課後陪伴、才藝學習到獎學金補助，期盼能點燃孩子們的學習熱情，陪伴他們勇敢追夢，翻轉未來。

點亮偏鄉教育希望

台灣光罩慈善基金會深耕苗栗偏鄉教育，四年來持續與頭份、三灣、南庄等地區的 15 所學校攜手合作，並擴及台北地區 1 所學校，致力於弭平城鄉資源差距，為孩子們打造一個充滿機會的學習環境。基金會挹注資源，為當地低收入戶學生提供多元且豐富的課程，包含體育、音樂、藝術等不同領域，例如：跆拳道、臺灣獅隊、獨輪車、管弦樂、小提琴、合唱、節令鼓、原住民傳統編織、神農計畫、永續生態水池改善等等。透過這些多元的學習體驗，幫助孩子們發掘潛能，培養自信，找到屬於自己的舞台。

此外，台灣光罩慈善基金會也提供「拔尖希望獎學金」，為經濟不利學生減輕就學壓力，讓他們無後顧之憂地專注於學習，勇敢追尋夢想。2024 年，基金會共計投入 4,670,852 元在國中小多元課程與獎學金計畫，讓 2,193 位學童受惠於多元課程，並頒發獎學金給 69 位優秀學子。台灣光罩慈善基金會相信，每個孩子都值得擁有發光發熱的機會，我們會持續陪伴他們成長，點亮偏鄉教育的希望，也為孩子們的未來增添更多可能。

南庄國中-原住民編織課程



富興國小-母親節路溜活動



公館國小-國樂練習



尖山國小-歲末春聯揮毫活動



富興國小-直排輪曲棍球活動

福星國小-聖誕節管樂演出



新南國小-節令鼓練習



福星國小-管樂合奏練習



故事專欄

蔡云慈，是一名來自苗栗縣的跆拳道選手，或許對許多人來說依然陌生，但她的努力故事，卻是一段令人動容的奮鬥篇章。她的童年，在一次突如其來的車禍中被徹底改變。幼稚園中班時，她的爸爸永遠地離開了她，留下的是母親和她兩人相依為命的孤單日子。生活變得艱難，母親必須承擔起所有的責任，是家中唯一的支柱。五年級時，參加學校社團活動的她開啟了跆拳道生涯，但因家庭經濟之故，讓目標成為跆拳道國手的她在初期訓練與比賽的過程中面臨諸多困難，例如訓練配備、持續不斷地參與比賽，其所需之經費皆需透過母親到處籌措訓練基金與比賽費用才能讓自己維持在這條追求夢想的道路上前進。

在如此艱辛的情況下，並沒有打敗她追求夢想的念頭，而是付出更多他人無法想像的努力，花費讀書以外全部的時間，拋去青少年玩樂的時光，將自己投入在訓練當中，一年 365 天，除了春節假期之外，努力不懈的她總是持續地訓練與積極參與各項比賽，讓自己得更靠近成為跆拳道國手的夢想。

云慈知道，追求夢想的道路充滿考驗，堅定地告訴自己必須保有自律與勇氣、以不屈不饒的精神迎接各種挑戰，不停地突破自我，而成果並非偶然，向下扎根才能強大茁壯。

透過云慈的故事，讓我們知道追求夢想堅定的心，是引領著她前進的關鍵。實現夢想，付出全心的努力與犧牲是不可或缺的要件，只要態度對了，達成夢想就在前方不遠處，期待透過她的故事，為人生懷抱夢想的人們帶來更多希望。

感恩在追求夢想的路上，台灣光罩慈善基金會提供贊助經費讓云慈得以獲得各項優質資源，能更專注提升自己繼續前進發光發熱。



←左圖為蔡芸慈比賽照片

課後暖陽：攜手在地組織，點亮偏鄉孩童學習之路

2024 年台灣光罩慈善基金會持續攜手「關愛基金會」、「關愛協會」及「築心之家」等多家非營利機構，投入 11,669,893 元推動「非營利組織優化，提升偏鄉弱勢孩童照護與教育品質」專案，希望能為偏鄉孩童建構更穩固的學習道路，陪伴孩童健康快樂地成長茁壯。

我們協助機構優化課後輔導品質，並支持機構人力資源的發展與培訓，透過穩定的師資團隊和專業社工人員是提供優質照顧的基石，為孩子們打造溫暖、充滿愛的成長環境，小班制的教學模式讓學習落後的孩童有機會獲得一對一的個別指導，而個別化的學習計畫則幫助孩子們找到自信，激發學習的熱情。

苗栗縣南庄國中課輔上課情形



故事專欄

在台灣的史努嬰部落，有一位名叫 AWI 的小男孩，他是賽德克族的一員，也是充滿潛力的小藝術家。然而在 AWI 成長的過程中，語言表達能力成為了他的巨大挑戰。

AWI 的母親曾在埔里基督教醫院工作，因此 AWI 自小由曾祖母（媽媽的外婆）照顧。但是這位慈祥的曾祖母是一位聾啞人士，與 AWI 的主要互動方式是透過手勢進行溝通。在這樣缺乏語言刺激的環境下，AWI 的語言發展受到一定影響。

當 AWI 兩歲多進入幼兒園幼幼班時，老師們發現他幾乎不說話，只會用手勢表達需求。在老師的協助下，AWI 被通報進行早期療育，並開始接受專業的語言訓練。到了小班期間，AWI 慢慢開始嘗試開口說話，讓老師們驚喜地發現，他其實擁有良好的語言潛力。

我們的團隊在 AWI 中班的下學期加入了他的支持行列，專注於幫助他提升詞彙量和語言能力。經過持續的努力和陪伴，AWI 的進步十分顯著。如今，他已經能夠使用短句，甚至嘗試用自己的語言講述小故事，語言理解能力也大幅提升。

除了語言的進步，AWI 還展現出驚人的藝術天賦。他對色彩和圖案有著敏銳的感受力，喜歡用畫筆描繪出他心中的世界。他的作品充滿了童趣與想像力，贏得了老師與同學們的喜愛。

AWI 的故事展現了教育與愛的力量，也讓我們看到弱勢兒童在適當的支持下，能夠綻放屬於自己的光芒。我們期待 AWI 未來能以他的藝術天賦，創作更多美麗的作品，為賽德克文化增添新的色彩，並激勵更多與他有類似背景的孩子勇敢追夢。



←左圖為 AWI 的作品

小益的飛翔夢-罕病童的生命韌性與家庭力量

天使折翼：罕見病童的無力之痛

7歲的小益自出生起就展現出生命的韌性。出生僅四個月，他因高燒不退接受檢查，發現肌肉酵素異常，5個月大時被列為罕病童。在高雄醫院被確診為「肢帶型肌失養症(肌少症)」之後，發現主要受影響雙腿關節，逐漸導致無力與行動困難。如今，他甚至無法獨自蹲下或起身，行動日漸受限。

笑容背後：看似普通的孩子不普通的日常

儘管病痛限制了小益參加體育課的自由，他看到同學跑步、爬樓梯時，他雖然內心羨慕，但依然會用調皮的笑容遮掩內心的失落。小翼問媽媽，「我可以去跑2圈嗎？」媽媽小心的回答說：「我們可以一起當啦啦隊，幫他們加油好不好？」

肯愛協會家訪時，他甚至對著鏡頭比出「飛翔」的姿勢，彷彿用自己的方式告訴大家：「我仍然可以飛翔！」

未來的挑戰：一步步的無力與家庭的支持

醫生建議小益日後穿著軟高筒鞋以支撐腳部，並每天進行至少兩次按摩來延緩肌肉萎縮。然而，這僅是小益未來挑戰的開端。後續他將進行身障評估，可能被調整為中度障礙。家人整理家中無障礙空間，並不斷與學校老師溝通，希望給小益提供一個安全而友善的環境。

經濟重擔：偏鄉家庭的困境

小益一家居住在台東偏鄉，母親在鄉公所做臨時工，父親在清潔隊臨時工，但小益疾病加重後，只能放下工作到校陪讀，收入不穩定的家，除了小益還需撫養三個孩子。這樣的經濟壓力使家庭在面對小益的治療需求時十分艱難。未來，即將需要的護具、

輔具，甚至輪椅，這些昂貴的支出讓原本拮据的家庭更加雪上加霜。

危機中的轉機：父親的重生

疾病帶來的經濟壓力，使得這個家庭不堪重負。身為主要經濟來源的父親，今年年初因無法承受內外雙重壓力，一度選擇輕生，幸好及時被搶救回來。然而，這段經歷讓全家人更深刻地意識到，除了經濟支援，更需要情感上的彼此扶持。如今，父母更加堅定地攜手面對未來的挑戰，為小翼的健康與生活而努力。

救因為愛：用愛點燃飛翔的力量

透過光單基金和肯愛協會的照護與捐助，在醫療補助的支持下，讓這個家庭感受到的不只是溫暖，更是找到活路的希望與勇氣。



←左圖為小翼

堅強的孩子—榮榮

在關愛之家，有許多黑戶寶寶從一出生就不得不面對現實的殘酷挑戰。今年剛出生的榮榮就是其中一個令人心疼的故事。

榮榮的媽媽是一名失聯移工，因為身份問題，懷孕期間沒有定期產檢。她只在偶爾感到不適時，到鄰近診所簡單檢查。臨近生產時，她被診所告知疑似羊水過少，建議前往大醫院檢查。然而，由於身份的限制，她既害怕被抓，也不知道如何求助。在同鄉好友的口耳相傳中，得知關愛之家，她冒著風險，挺著大肚子輾轉搭車前來。

工作人員了解情況後，立即協助她前往醫院。檢查顯示，羊水過少且無法看到胎兒的膀胱，胎兒體型明顯偏小。媽媽隨即住院，但僅僅13天後，孩子便早產出生。出生時，他的體重僅有1400公克，僅為正常嬰兒的一半。雖然媽媽和工作人員再不忍心，也只能看著這個輕薄的小生命被送進保溫箱，依賴插管維持脆弱的生命。

寶寶的到來本是一場生命的奇蹟，但困難並未因此結束。榮榮被診斷出心臟彌合度不佳，必須儘快手術處理。所幸，手術非常成功。經過兩個多月的悉心照料，體重逐漸增加至2000公克，達到了可以出院的標準。

出院後，關愛之家的創辦人楊姐為這個孩子取名為榮榮，期待他的生命力能夠「欣欣向榮」。同時也向媽媽保證，榮榮可以安置在關愛之家，繼續接受細心的照料，逐步恢復健康。

在出生半年後，他的小臉漸漸紅潤起來，哭聲也變得更加有力。每一天，他都在工作人員的陪伴下茁壯成長。如今的榮榮，已經成為這個大家庭的一份子，用自己的生命故事，見證了愛與希望的力量。

這個堅韌的小生命，讓每一個陪伴他成長的人都感受到深深的溫暖與感動。



←左圖為關愛創辦人楊婕妤與榮榮

協助孩童建立正確的價值觀 台灣光罩故事志工

台灣光罩慈善基金會長期與「築心之家」合作舉辦「說故事活動」，為孩子們開啟通往想像力和正能量的奇幻旅程。透過精心挑選的故事，引導孩子們建立愛和包容等重要價值觀。2024 年度共舉辦了 6 場次說故事活動，邀請專業志工以生動的方式演繹故事，帶領 100 位孩子走進充滿驚奇和溫暖的故事世界。每一次的聆聽，都是一次心靈的灌溉，讓孩子們在潛移默化中建立正確的價值觀，培養積極樂觀的人生態度，勇敢地面對未來的挑戰。

築心之家志工說故事活動，透過剪紙活動，培養學生的綜合能力



築心之家與孩子透過桌遊活動，傳遞食物營養與均衡飲食的重要性



➤ 獨老照護

許多獨居長者因為行動不便或經濟困難，面臨著生活上的種種挑戰，例如：營養不良、環境衛生問題，而長期缺乏陪伴和關懷所帶來的孤獨感，都深深地影響著他們的身心健康。為了守護這些長者，讓他們在熟悉的環境中安享晚年，台灣光罩慈善基金會與雙福基金會攜手合作，2024 年共投入 3,595,551 元，透過社工定期訪視關懷，提供營養餐食和居家安全協助，更貼心地提供陪同就醫服務，細心呵護長輩們的身心靈需求，讓愛溫暖每個孤單角落，使每位長者都能感受到社會的溫暖關懷。

從營養到心靈，全方位關懷長輩：營養加值計畫

台灣光罩慈善基金會同樣重視偏鄉長輩的營養補給和心理健康，由於獨居或經濟因素，許多長輩無法獲得均衡的營養，影響身體健康。為此，台灣光罩慈善基金會與雙福基金會合作提供「營養加值服務」，透過社工定期的探訪，提供長輩營養餐食和健康諮詢，並協助改善居家環境，降低意外發生的風險。

基金會也關注長輩的心理健康，定期舉辦獨老同學會和健康促進小團體活動，鼓勵長輩走出家門，參與社交活動，藉此獲得心理層面的支持和情感交流，重拾對生活的盼望和期待。

2024 年，台灣光罩慈善基金會持續投入資源，讓桃園地區 1,079 人次獨居長者受惠於「營養加值服務」，讓每位長輩都能擁有健康的體魄和快樂的心情，享受幸福的晚年生活。

故事專欄

重拾希望：阿忠爺爺的翻轉

年近七十的阿忠爺爺，患有糖尿病，獨自住在分租的小套房中。隨年紀增長，血糖愈來愈不穩，健康狀況也下滑，今年甚至罹患癌症。他淡淡地說：「熬一天算一天吧。」這句話背後，藏著對人生的絕望與無力…。

社工的定期訪視，走進了爺爺的生活，除了關懷爺爺的身體，更令人心疼的是，他的孤單與無助。社工耐心傾聽爺爺過往的回憶，慢慢地，爺爺說出內心深處的擔憂：「其實，我希望身體好些，不過，可能已經太晚了吧…」

聽到這句話，社工理解到可以切入的服務。邀請爺爺加入雙福基金會與台灣光罩基金會的「健康加值計畫」。定期提供營養品、量測身體數據檢視狀況、提供健康識能衛教、居家安全檢查、飲食控制、每天運動十分鐘等。也在爺爺急迫需就醫時，協助陪同就醫。

起初，爺爺總說「太麻煩了，每天要做這麼多步驟，同時，也太麻煩你們」。但說歸說，爺爺還是按部就班的執行。透過社工的陪伴，目標也一步步地實踐，社工會在每一次爺爺進步時，真誠的鼓勵爺爺，增加他努力的動力。慢慢地，爺爺的氣色與活力愈來愈好。

某次的定期訪視，爺爺眼中泛著淚光，「謝謝你們讓我重拾生活的勇氣，現在的我，覺得未來還有希望。」

從放棄人生到享受人生，是「健康加值」計畫對個案產生最大的轉變！滿滿關心以及用對方法，就可以翻轉長輩的人生，讓他們在最後的生命，擁抱希望的光！



←左圖為雙福基金會社工訪視阿忠爺爺照片

營養加值計畫-志工幫個案量測血壓



營養加值計畫-每月將營養品送至個案家中



台灣光罩慈善基金會執行長吳昭宜參與雙福基金會營養加值成果發表會



消弭就醫的距離，傳遞愛的溫度：陪同就醫計畫

偏鄉地區的醫療資源相對匱乏，對於行動不便的長輩而言，就醫更是充滿挑戰，許多獨居長者因為缺乏親友陪同，即使身體不適也不敢貿然就醫，往往導致小病拖成大病，錯失治療的黃金時期。台灣光罩慈善基金會看見了偏鄉長輩的需求，與雙福基金會合作持續推動「陪同就醫計畫」。

此計畫提供多項服務，包含交通費補助、專業陪醫服務員和志工陪診員陪同長者就醫，減輕長輩就醫的不安和壓力。就診後社工也會持續追蹤，了解長輩的健康狀況和需求，並協助連結相關資源，提供更完善的照顧。透過「陪同就醫計畫」2024 年已陪伴 280

人次老人就醫，基金會希望讓長輩們在感到不適時，都能夠及時就醫，避免病情惡化，減少後續醫療支出。

	
陪同就醫計畫-志工陪伴個案至醫療院所就醫	陪同就醫計畫

5.4.2 社會公益-藝文列車

為縮短城鄉差距，讓偏鄉孩子也能感受藝術的魅力，台灣光罩慈善基金會 2024 年推動「藝文列車」計畫。

藝術的力量能跨越距離、觸動心靈，在孩子們心中種下美的種子，這列滿載音樂與戲劇的列車，駛入苗栗、花蓮、雲林等偏鄉地區，為孩子們帶來精彩的藝術饗宴。2024 年「藝文列車」投入 1,810,500 元共舉辦 5 場戲劇與音樂演出，吸引 2,681 人次觀賞。孩子們沉浸在動人的旋律和精彩的表演中，臉上洋溢著喜悅與感動，我們將持續推廣藝術教育，讓藝術的種子在偏鄉土地上萌芽茁壯。

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	台灣光罩依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021		
GRI 行業準則應用	無		
GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	8	關於台灣光罩
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2-3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2-3	關於本報告書
	2-4 資訊重編		本次無資訊重編，故不適用
	2-5 外部保證/確信	2-3	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	46	2.6 永續供應鏈
	2-7 員工	95-96	5.1 人力結構
	2-8 非員工的工作者	96	5.1 人力結構
	2-9 治理結構及組成	27-31	2.1 治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	27-28	2.1 治理架構
	2-11 最高治理單位的主席	27-31	2.1 治理架構
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	15-16、 27-31	1.1 經營理念 2.1 治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	15-16、 27-31	1.1 經營理念 2.1 治理架構
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	15-16、 27-31	1.1 經營理念 2.1 治理架構
	2-15 利益衝突	29	2.1 治理架構
	2-16 溝通關鍵重大事件	15	1.1 經營理念
	2-17 最高治理單位的群體智識	31	2.1 治理架構

	2-18 最高治理單位的績效評估	31	2.1 治理架構
	2-19 薪酬政策	31、105	2.1 治理架構 5.2 人才吸引、培育與留才
	2-20 薪酬決定流程	31	2.1 治理架構
	2-21 年度總薪酬比率		因涉及特定保密規定，故本公司不揭露相關敏感資訊
	2-22 永續發展策略的聲明	6-7、14-15	經營者的話 1.1 經營理念
	2-23 政策承諾		各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾		各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序		各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		各重大主題管理方針
	2-27 法規遵循	38	2.3 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	32	2.1 治理架構
	2-29 利害關係人議合方針	23-26	1.3 利害關係人議合
	2-30 團體協約		台灣光罩無成立工會
GRI 3：重大主題 (2021)			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	17-20	1.2 重大性主題鑑別
	3-2 重大主題列表	18-19	1.2 重大性主題鑑別
法規遵循			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	36	2.3 法規遵循
風險管理			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	39	2.4 風險管理
經濟績效			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	44	2.5 經營績效
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	45	2.5 經營績效
GRI 206 (2016)：反競爭行為	201-4 取自政府之財務援助	45	2.5 經營績效

資訊安全與隱私保護			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	61	3.2 資訊安全與隱私保護
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	63	3.2 資訊安全與隱私保護
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	68	3.3 客戶關係管理
能源與溫室氣體			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	81	4.1 能源與溫室氣體
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	83	4.1 能源與溫室氣體
	302-3 能源密集度	83	4.1 能源與溫室氣體
	302-4 減少能源消耗	85-86	4.1 能源與溫室氣體
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	84-85	4.1 能源與溫室氣體
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	84-85	4.1 能源與溫室氣體
	305-4 溫室氣體排放強度	84-85	4.1 能源與溫室氣體
	305-5 溫室氣體排放減量	85-86	4.1 能源與溫室氣體
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	86	4.1 能源與溫室氣體
廢棄物管理			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	90	4.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	90-91	4.3 廢棄物管理
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	90-91	4.3 廢棄物管理
	306-3 廢棄物的產生	92-93	4.3 廢棄物管理
	306-4 廢棄物的處置移轉	92-93	4.3 廢棄物管理
	306-5 廢棄物的直接處置	92-93	4.3 廢棄物管理
職業安全衛生			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	113-114	5.3 職業安全衛生
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	114	5.3 職業安全衛生
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	116-118	5.3 職業安全衛生
	403-3 職業健康服務	120-123	5.3 職業安全衛生
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	114	5.3 職業安全衛生

	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	118-119	5.3 職業安全衛生
	403-6 工作者健康促進	120-123	5.3 職業安全衛生
	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	118	5.3 職業安全衛生
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	114	5.3 職業安全衛生
	403-9 職業傷害	115-116	5.3 職業安全衛生
	403-10 職業病	-	台灣光罩無職業病之情事發生。
人才吸引、培育與留才			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	101	5.2 人才吸引、培育與留才
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	102-104	5.2 人才吸引、培育與留才
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	109-110	5.2 人才吸引、培育與留才
	401-3 育嬰假	111-112	5.2 人才吸引、培育與留才
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	105-106	5.2 人才吸引、培育與留才
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	105-108	5.2 人才吸引、培育與留才
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	108	5.2 人才吸引、培育與留才
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	72-80	4 綠色營運
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	111	5.2 人才吸引、培育與留才
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	47	2.6 永續供應鏈
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	34	2.2 誠信經營與反貪腐
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	33-34	2.2 誠信經營與反貪腐
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	34-35	2.2 誠信經營與反貪腐
GRI 206 (2016)：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	34	2.2 誠信經營與反貪腐
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	87	4.2 水資源管理

	303-2 與排水相關衝擊的管理	88-89	4.2 水資源管理
	303-3 取水量	87	4.2 水資源管理
	303-4 排水量	87	4.2 水資源管理
GRI 308 (2016)：供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	48-51	2.6 永續供應鏈
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	48-51	2.6 永續供應鏈
GRI 400：社會			
GRI 402 (2016)：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	-	如公司遇有重大營運變更，將於一個月前告知
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	28、95-97	2.1 治理架構 5.1 人力結構
GRI 412 (2016)：人權評估	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	98-99	5.1 人力結構
	412-3 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	98	5.1 人力結構
GRI 413 (2016)：當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫	124-136	5.4 社會參與
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	124-136	5.4 社會參與
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	48-51	2.6 永續供應鏈
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	48-51	2.6 永續供應鏈

附錄二 永續會計準則委員會 SASB 內容索引

主題與代碼	揭露指標	指標種類	年度揭露情形	章節
溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	(1) 範疇一溫室氣體排放量 (2) 來自含氟化物的總排放量	量化	(1) 範疇一溫室氣體排放量： 263.34 tonCO ₂ e (2) 台灣光罩並未有含氟化物的排放	4.1 能源與溫室氣體
溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	討論與分析	台灣光罩集團範疇一主要來源為發電機柴油、製程鋼瓶、公務車汽油柴油、化糞池、空調設備，約佔總溫室氣體排放量 1%。目前溫室氣體減量策略以佔比 99% 的電力為主，透過安裝節能設施與規劃再生能源使用進行減量，針對台灣光罩個體期望溫室氣體排放累積削減率在 2025 年達成 25%、2030 年達到 30%、2040 年達到 50%，並以 2050 年企業淨零碳排為目標。	4.1 能源與溫室氣體
能源管理 TC-SC-130a.1	(1) 總能源耗損 (2) 能源採用外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	量化	(1) 消耗能源總量：149,245.24 GJ (2) 外購電力百分比：約 99% (3) 採用再生能源的比例為 0%，台灣光罩太陽能發電設備所產生之電力皆轉賣給台灣電力公司。	4.1 能源與溫室氣體
水管理 TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	(1) 總取水量：347,280 m ³ (2) 總耗水量：85,223 m ³ ，台灣光罩所有營運據點未被 WRI 列為水資源高壓力或極高壓力區域。	4.2 水資源管理
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	(1) 製程產生的有害廢棄物總量、(2) 回收比例	量化	有害廢棄物重量：755.21 公噸、有害廢棄物回收比例：71%	4.3 廢棄物管理
員工健康與安全 TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	討論與分析	台灣光罩辨識出一般職業災害風險包含：使用危害性化學品、不安全作業環境、危險性機械設	5.3 職業安全衛生

主題與代碼	揭露指標	指標種類	年度揭露情形	章節
			備，皆已制定相關管理辦法進行管制因應職災風險。	
員工健康與安全 TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件 相關的財務損失總金額	量化	2024 年台灣光罩沒有因員工之健康與安全而產生財務損失的事件發生。	2.3 法規遵循
招聘和管理全球熟練的勞動力 TC-SC-330a.1	以下類別的員工比例 (1) 外籍人士 (2) 於海外工作者	量化	2024 年台灣光罩人力結構中，外籍員工占比 21.5%，並無海外工作者。	5.1 人力結構
產品生命週期管理 TC-SC-410a.1	以營收計算包含 IEC 62474 可 聲明物質的產品百分比	量化	2024 年未包含 IEC 62474，比例為 0%。	3.1 創新管理
產品生命週期管理 TC-SC-410a.2	系統層級的處理器能源效率， 分為(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	產品及服務為生產光罩，無對應內容。	-
物料採購 TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關 風險的管理方針	討論與分析	台灣光罩要求全數供應商提出 HSF 無有害物質承諾書及不使用衝突地區物質的「無衝突金屬保證書」，證明其產品不使用 RoHS 所列有害物質且無使用來自於非法軍閥控制地區金屬。	2.6 永續供應鏈
智慧財產權保護與 競爭行為 TC-SC-520a.1	反競爭行為法規違反事件相關 的財務損失總金額	量化	2024 年台灣光罩沒有因為反競爭行為受到罰款的事件發生。	2.2 誠信經營與 反貪腐
活動指標 TC-SC-000.A	總產量	量化	2024 年產量為 66,630 片。	3.1 創新管理
活動指標 TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2024 年台灣光罩產品之產量皆來自自有廠房。	-

附錄三 依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第三項加強揭露事項索引

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：149,245.24 GJ 外購電力百分比：約 99% 再生能源使用率：0%，台灣光罩太陽能發電設備所產生之電力皆轉賣給台灣電力公司。	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：347,280 m ³ 總耗水量：93,227 m ³	立方公尺(m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量：755.21 公噸 有害廢棄物回收百分比：71%	公噸 (t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2024 年列入職業傷害指標計算之職災件數為 1 件，台灣光罩失能傷害頻率 1，失能傷害嚴重率 2.98%	比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量：0.59 t 再循環之百分比：65%	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	台灣光罩關鍵材料分為三大類，皆與多家供應商進行交易，分散斷料風險並依據計畫提前備獲納入庫存。其中光罩薄膜及光罩盒採用大量當地廠商採購，逐步降低供應鏈管理風險，並且提高供應鏈永續方面的表現，達成更堅強的供應鏈體系。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年台灣光罩未有因與反競爭行為條例的法律訴訟而造成的金額損失。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	98	主要產品為光罩，2024 年產量為 66,630 片。	依產品類型而不同

附錄四 上市櫃公司永續報告書作業辦法第 4 條之 1

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露項目	對應章節	頁碼
1	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	Chapter 4 綠色營運	72-73
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短、中、長期)	Chapter 4 綠色營運	76-78
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	Chapter 4 綠色營運	79-80
4	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	Chapter 4 綠色營運	74-75
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	Chapter 4 綠色營運	79-80
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	Chapter 4 綠色營運	73
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	尚未使用碳定價工具，規劃於 2026 實施。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	Chapter 4 綠色營運	73
9	溫室氣體盤查及確信情形	每年持續執行 ISO 14064-1：2018 年版查證。	-

附錄五 會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

台灣光華股份有限公司 公鑒：

貴會結字第 24012151 號

本會計師受台灣光華股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2024 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信該事項，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2024 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書範疇與邊界」段落述明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)與行業補充指南，以及 貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標參採或自行設計其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有等因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本業諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更高先天性之限制，對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

致誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 台北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標等因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與量化方法是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2024 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。



有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之持續係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不自就該等資訊重新執行確信工作之責任。

致誠聯合會計師事務所

會計師 劉倩瑜

劉倩瑜

中華民國 114 年 8 月 25 日

附錄六 確信項目彙總表

項次	標的資訊	適用基準	頁碼
1	2024 年台灣光罩持續擴展產能新增機台，總能源使用量為 149,245.24 千兆焦耳(GJ)。	2024 年公司能源使用量	83
2	2024 年總取水量為 347,280 噸。	2024 年公司用水量	87
3	2024 年廢棄物總量為 1,065.42 公噸，非有害廢棄物總量為 310.21 公噸，有害廢棄物總量為 755.21 公噸。	2024 年廢棄物總量	92
4	2024 年，台灣光罩總訓練時數為 4,484.22 小時，每位員工平均完成的訓練時數為 8.9 小時；美祿總訓練時數為 84 小時，每位員工平均完成的訓練時數為 2.15 小時；艾格生總訓練時數為 1,612 小時，每位員工平均完成的訓練時數為 9.54 小時。	教育訓練總時數： 2024 年度參訓員工之訓練總時數加總。 人均時數： 2024 年度參訓員工之訓練總時數總數除以 2024 年 12 月 31 日在職員工人數。	105~106
5	台灣光罩失能傷害頻率 1，失能傷害嚴重率 2.98%；美祿失能傷害頻率 0，失能傷害嚴重率 0%；艾格生失能傷害頻率 2.58，失能傷害嚴重率 7.74%。	職業傷害頻率： 每百萬工時中登錄工傷傷害人次，失能傷害總人數/員工總工時 職業傷害嚴重率： 每百萬工時中失能傷害損失之日數，失能傷害總損失日數/員工總工時	115~116