

澤米科技永續報告書 2024年



澤米科技股份有限公司
Vactronics technologies inc.

目 錄

<u>零、前言</u>	1
<u>關於本報告書</u>	1
<u>經營者的話</u>	3
<u>ESG 永續績效</u>	5
<u>壹、永續經營目標</u>	6
<u>1.1、永續發展策略</u>	6
<u>1.2、事業版圖</u>	8
<u>1.3、永續核心願景</u>	9
<u>1.4、永續治理架構</u>	11
<u>貳、利害關係人鑑別</u>	12
<u>2.1、利害關係人鑑別程序</u>	12
<u>2.2、利害關係人溝通管道與關注議題</u>	14

<u>參、重大主題</u>	17
<u>3.1、鑑別關注議題</u>	17
<u>3.2、重大性正負衝擊分析</u>	21
<u>3.3、重大主題分析及管理</u>	22
<u>肆、健全治理及營運誠信</u>	28
<u>4.1、公司概況及沿革</u>	28
<u>4.2、公司事業地圖</u>	29
<u>4.3、組織架構</u>	30
<u>4.4、單位執掌</u>	31
<u>4.5、最高治理單位的提名與遴選</u>	32
<u>4.6、最高治理單位的避免利益衝突</u>	38
<u>4.7、董事會組成多元化與專業資格揭露</u>	39

目 錄

<u>4.8、營業績效</u>	45
<u>4.9、個資保護與客戶隱私</u>	51
<u>4.10、風險管理</u>	61
<u>4.11、供應鏈管理</u>	64
<u>伍、創新產品與顧客責任</u>	68
<u>5.1、智慧生產及高品質無塵室</u>	68
<u>5.2、產品策略於研發創新</u>	68
<u>5.3、研發人才招募及培訓</u>	70
<u>5.4、研發專利</u>	71
<u>5.5、產品品質責任與客戶承諾</u>	72
<u>陸、實踐綠色承諾</u>	80
<u>6.1、水資源管理</u>	80

<u>6.2、氣候政策</u>	84
<u>6.3、廢棄物管理</u>	88
<u>6.4、氣候變遷管理</u>	92
<u>柒、人本關懷及友善職場</u>	95
<u>7.1、職業安全衛生政策</u>	95
<u>7.2、職業安全衛生教育</u>	108
<u>7.3、員工結構與多元共融</u>	110
<u>7.4、人才吸引及留任</u>	116
<u>7.5、薪酬制度</u>	120
<u>7.6 社會公益</u>	123
<u>索引</u>	125



前言

關於本報告書

本報告書是澤米科技股份有限公司（股票代號：6742以下簡稱「澤米」）為第2年（2024年）第二次發行永續報告書（以下簡稱為「本報告書」），揭露澤米在永續的議題上，經濟、環境與社會三大面向的績效表現、與利害關係人的溝通，重大議題的排序，及永續經營的影響力作為未來規劃，以符合利害關係人的期待。藉由這些期待來發展公司治理，創新發展，綠色供應鏈及友善職場等項目深度執行。

報告書期間與範圍

本報告書之數據及內容以2024年度（自2024年1月1日至2024年12月31日止）的資料為主，部分統計資料將往前涵蓋3年，並包括部分2025年度營運目標及組織架構異動資訊。

報告範疇與計算依據

本報告書邊界以澤米為主要揭露範圍，報告書有關經濟面的財務經營績效，係依循國際財務報告準則（IFRS）編制，其範圍涵蓋澤米及合併財報的事業；環境面資料僅以母公司為主，其他部分子公司尚未包括。主要營運據點在台灣，越南廠尚未揭露。永續報告書以母公司澤米台灣為主。

報告書編撰原則與綱領

本報告書內容係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱GRI）發佈的永續性報導準則（GRI Standards）指導方針與架構撰寫、永續會計準則（SASB）、氣候相關財務揭露（TCFD）、政府主管機關要求《上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法》編制。

針對實踐永續管理包含ESG組織與職掌、利害關係人的鑑別與關注議題溝通與分析、重大議題的排序與回應、公司治理、營運績效、客戶服務、創新發展、永續供應鏈、綠色生產、友善職場、能源管理與社區共榮等領域所積極從事之措施與行動。

報告書保證與確信

本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，先經由各部門主管審查，再提交至企業永續發展委員會確認，待完成改善及資料數據完備後，由董事長向董事會報告及核定後發行；本報告書的財務數據，係經會計師事務所簽證之財務年報資料為主。以新台幣為計算單位並經公司稽核部門審核通過及董事會同意後發行。

資料重編

澤米首次發行2024年版永續報告書，並無資料重編議題。

發行時間

澤米定期於每年8月底發行前一年度之永續報告書。
前一版本：2024年8月發行。
本版本：2025年8月發行。
下一版本：2026年8月發行。

聯絡方式

本報告書內容若有任何疏誤更正或資料更新，請以公司網站公告之電子檔案內容為準。如對內容有任何意見、建議或諮詢，歡迎利用以下聯絡資訊與我們聯絡：

永續發展窗口：澤米永續辦公室

地址：苗栗縣竹南鎮和興路330號

電話：+886-037-586396

電子郵件：esg@vactronics.com.tw

官網郵件：invest@vactronics.com.tw

公司網站：<https://www.vactronics.com.tw/>

聲明及通報GRI

透過發送電子郵件至 reportregistration@globalreporting.org 來通報 GRI 本公司使用其準則及使用聲明。

經營者的話

澤米科技自2003年創立以來，始終專注於光學鍍膜的專業深耕與創新突破，從Class-100無塵室的先進製程出發，橫跨半導體、相機模組、感測器、AR／VR／MR應用等多元領域，提供涵蓋2吋至12吋的專業光學鍍膜製造服務。澤米將逐步往半導體專業光學鍍膜與大型、薄型化光學玻璃基板切割、研磨、雙面拋光技術服務是本公司發展方向。我們相信，光學不只是技術，更是一場「眼球革命」，而澤米的願景，是成為全球最值得信賴的半導體光學鍍膜夥伴及鍍膜專家。

在逐步發展的途徑中，這不只是技術的競爭，更是信任的承諾。因為我們深信，客戶的成功就是澤米的成功；員工的成長是公司永續的根本；供應商的穩定合作是價值鏈韌性的關鍵；而投資人、政府與社會大眾的肯定，則是我們持續前進的動力。

在全球邁向淨零碳排與科技責任的新時代，澤米以「永續創新」為核心，積極強化生產效率、導入節能減碳機制、打造安全健康的工作環境，並設立高透明度的公司治理架構。我們關注的不僅是技術精度，更是每一位利害關係人的期待與福祉。我們與客戶共同設計符合永續價值的產品，與員工共享職涯發展與幸福感，與社區及政府共築科技與人文並進的生態系。

永續對澤米而言，不是一份報告的義務，而是一場關於信任、價值與未來的長期實踐。我們將持續以「提供光學鍍膜徹底解決方案」為志業，聚焦核心、創造影響，實現企業與社會共榮的未來。

感謝所有支持澤米的夥伴，
讓我們攜手走得更遠，看得更清楚，
照亮更深遠的世界。

董事長 何昆年

總經理的話

2024年在地緣政治影響下，許多產業面臨到經營上的挑戰，澤米科技憑藉多年奠基的良好體質、緊急應變與競爭力，迅速彈性調整營運策略以減緩外部衝擊，在經營團隊與全體同仁上下一心，仍能維持穩定獲利的佳績，感謝各界支持與肯定。

澤米科技堅守光學鍍膜本業，多年來團隊積累的豐富研發經驗，也時時保持不斷地進步，持續落實靈活創新。除了原有的單眼相機低通濾波、投影機薄膜濾光片、精密光學鍍膜、半導體光學鍍膜等產品服務，也在其他領域持續多樣化的擴大及發展，目前在車載應用、虛擬實境，光達應用等技術領域，積極地開發投入。

此外，在追求產品各項技術領先成長的同時，澤米科技也展望更多元的社會價值創造，積極回應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），擬定短中長期的永續目標，以展開實際行動。本公司努力於節能、省電、RO濃縮水等等，都是實際呼應減碳的作為。針對各項能源管理措施持續檢討與追蹤的同時，也持續改善生產製程及提升產能效率，在生產過程中降低環境負荷之同時，同時提升企業競爭力。

本公司致力提供安全的工作環境以保護員工安全，通過環境管理系（ISO14001）及職業安全衛生管理系統（ISO45001）的認證；也十分關心員工身心健康，並實施健康檢查，對於健檢報告內容安排醫護訪談，進行個別健康指導。展望未來，澤米科技將持續在實現永續發展的前提下與員工、合作夥伴等利害關係人共榮共好，共同促進經濟、環境與社會之永續發展，也為了地球永續而努力。

總經理



永續績效

2024年ESG亮點績效

財政績效



1. 2024年度合併營收 22%.
2. 受邀參與中國信託證券2024年第二季前瞻論壇。

公司治理



1. 官網內容更新迅速，與利害關係人溝通更透明快速。
2. 本次遴選女性本國籍董事1席，本國籍男性董事6席，女性董事佔比14.29%。
3. 通過 2024年勞動部勞動力發展署TTQS人才發展品質管理系統企業機構版評核通過。

環境面



1. 依ISO14064-1完成2024年碳排放盤查：
8,587.706公噸Co2e/年。
2. 盤查範圍：類別一~六。將於2025年完成第三方查證合理保證等級。
3. 電力能源效率與2023年度比較，大幅提升16.40%。
4. 廢棄物再利用比例提高88.84%。

成功開發技術及產品



1. 應用於微型元件電磁干擾(EMI)抑制技術。
2. 近紅外光雙通帶薄膜。
3. 抗侵蝕高反射金屬薄膜。
4. 12吋車用CMOS sensor封裝模組鍍膜。
5. AR HUD模組鍍膜與成像元件。
6. 可見光超低吸收材料鍍膜。
7. TOF 模組之關鍵元件鍍膜。
8. 行星式平面研磨機開發。
9. 自主改造蒸鍍設備技術突破。

員工福利



買回庫藏股，用於轉讓員工

壹、永續經營目標

1.1、永續發展策略

1.1.1、政治與法規面

2024年，我們正式成立「企業永續發展委員會」，由董事長擔任召集人，下設五大工作小組，涵蓋治理、環境、員工與人權、產品責任與供應鏈、社會公益等領域，並由董事會監督執行情形。我們也訂有《誠信經營守則》與相關行為作業程序，落實內部控制與風險管理機制，確保公司在快速變化的全球局勢中維持合規與穩健經營。

1.1.2、環境面

我們取得ISO 14001與ISO 45001認證，導入環境管理與職安衛制度。2024年度我們完成環境教育訓練及法規合規盤點，啟動「環境資訊盤查作業程序」，預計2025年完成2024年度母公司自主盤查及第三方盤查查證。公司也推行電子化管理以降低紙張使用，並開始初步量化水與能源的使用，邁向長期減碳目標。

1.1.3、供應鏈面

建立「供應商管理辦法」，要求新供應商提供環安證明與聲明書，並每年進行至少一次實地訪查，由資材部評分與記錄。我們未來也將碳風險納入評估項目，強化供應鏈的永續透明度與韌性。針對供應鏈人權的觀念也會加重重視及關注。

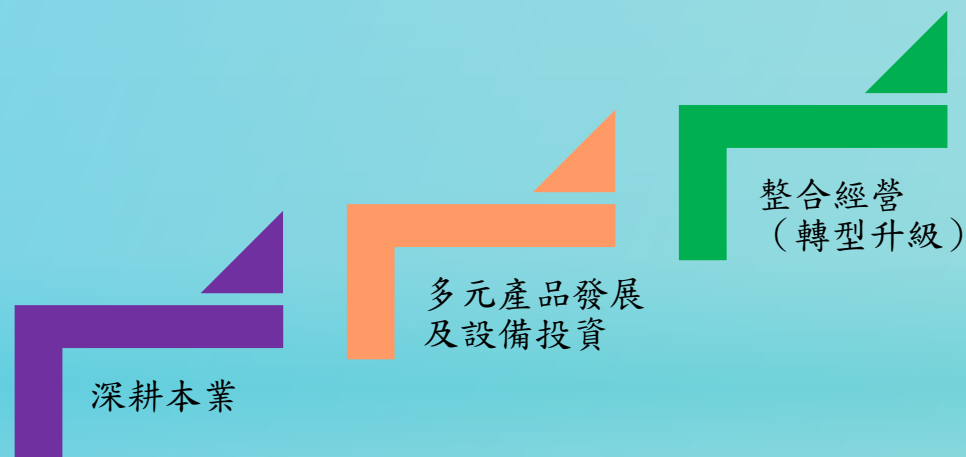
1.1.4、產品面

澤米專注於精密光學鍍膜與半導體封裝應用，2024年度投入研發經費達2,967萬元，占營收比重4.4%。產品涵蓋8吋與12吋玻璃基板、AR／VR濾光片、光波導與車載感測應用。我們強調產品精度與良率，並確保每一製程符合客戶規格與安全要求。

1.1.5、人才發展面

至2024年底，公司共有226位全職員工，女性占比56.6%，平均年資為6.4年。我們設有新進訓練、在職訓練與專業課程。職場安全方面，公司每年辦理緊急應變演練與職業安全教育，持續提升職安防災能力。

澤米2024年度的永續ESG工作已正式系統化，從治理制度的建構，到環境行動的展開與供應鏈責任的延伸，展現我們不只是在追求營收成長，更重視企業與環境、社會的平衡共生。未來我們將參照 GRI 2021 的標準，朝向自主揭露永續報告書的目標前進，進一步擴大與員工、客戶、供應商、社區及投資人的對話，強化企業韌性與社會價值。

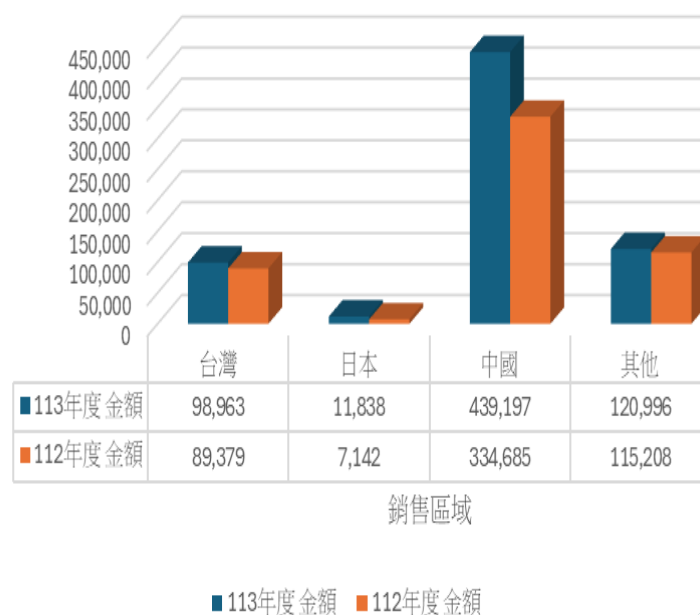


1.2、事業版圖

澤米主要銷售區域遍及北美，東北亞，中國等區域，這兩年的營業額上升了22%之多。



澤米科技
營業額(仟元) 112 VS 113 銷售區域分布圖



1.3、永續核心願景

核心願景：持續提升品質與服務，研發業界領先的測試技術，誠信經營建立信賴感

作為一家深耕於光學鍍膜與晶圓級玻璃應用的專業廠商，我們深知，在技術不斷突破的同時，更需要以負責任、長遠的態度，積極面對環境、社會與治理三大挑戰。

澤米科技的永續願景，可以用八個字來概括：「技術創新，永續責任」。我們期許自己成為半導體光學鍍膜、元宇宙應用光學元件，以及晶圓級玻璃基板製造領域的首選合作夥伴，不僅提供客戶高品質的製程服務，更致力於透過研發創新與公司治理，建立一個兼顧營運效益，友善環境與社會價值的企業平台。為此，澤米科技將永續政策目標融入公司的經營策略，兼顧環保、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，澤米科技能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

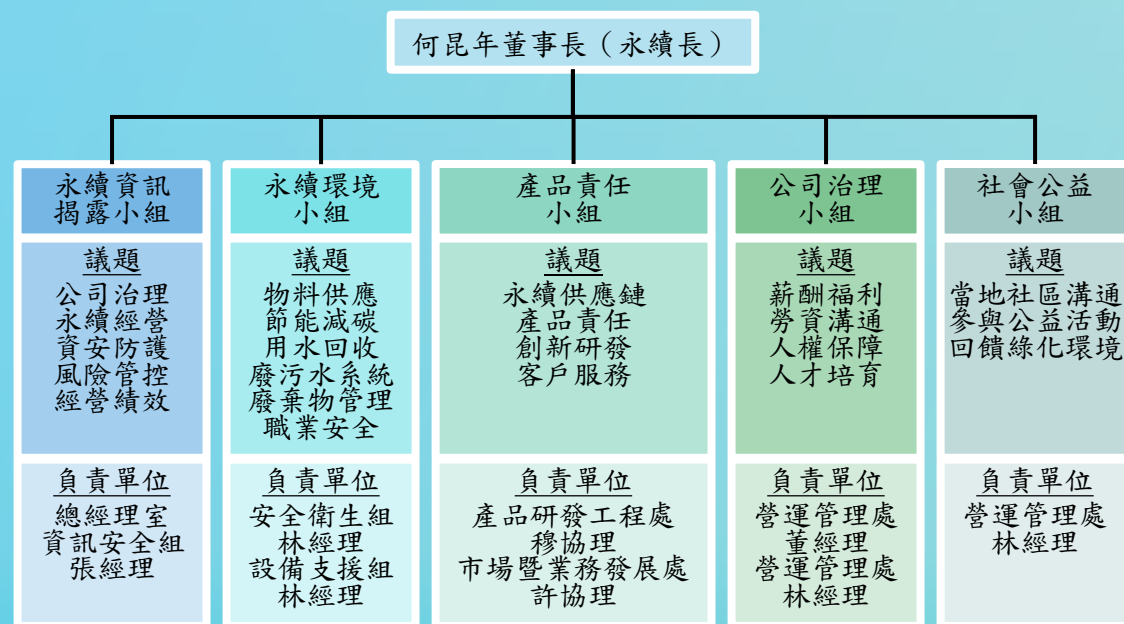


主題	目標	行動策略（中長期目標）
綠色設計×安全產品責任政策    - GRI 301：原材料 - GRI 308：供應商環境評估 - GRI 416：顧客健康與安全 - GRI 201：經濟績效	1) 以低環境衝擊與高社會價值為原則設計。 2) 強化研發投入與合作創新。 3) 採用環保材料與無毒處理技術，減少環境負擔。 4) 強化高效與可回收光學元件，增加資源再利用。	- 未來的採購將重視對道德採礦（符合RBA標準）做盡責調查。 - 強調綠色設計與無毒可供回收修復服務。 - 採用環保包裝與無毒處理技術。 - 強化生產製程減少廢棄物產生。
永續環境及能源政策    - GRI 303：水與排放 - GRI 305：排放 - GRI 302：能源 - GRI 306：廢棄物處理	為氣候變遷做因應，對於水資源，能源及廢棄物的回收再利用解決方案，以因應循環經濟挑戰，致力保護環境的里程碑。	- 低耗能、低污染製程。 - 老舊設備汰換。 - 新的能源設備增購。 - 溫室氣體盤查後類別三~六的減量措施。 - 減碳路徑的規劃。 - 永續材料選擇與循環設計相關。
員工發展與地方共榮政策      - GRI 2-7：員工 - GRI 402：勞資關係 - GRI 404：培訓與教育 - GRI 413：在地社區 - GRI 401：雇用 - GRI 403：職業安全 - GRI 405：多元平等	提供有尊嚴，創造相互尊重和友善相處、可成長的工作環境，與在地共創經濟與文化價值。以支持員工成為一個值得每個人貢獻所長的長期選擇企業。	- 建立員工培訓與升遷系統，納入ESG、設計、服務課程。 - 提供員工與多元包容制度，及福利。 - 優先錄用在地居民，與在地文化單位合作辦理活動。 - 職安健康管理；性別平等；職涯發展與溝通機制。
治理透明與責任供應鏈政策   - GRI 2-9：治理機制 - GRI 2-26：申訴機制 - GRI 308：供應商環境評估 - GRI 414：供應商社會評估	強化企業治理與資料揭露透明度，確保供應鏈符合永續原則。加強風險管理與貪腐的內控制度。	- 導入ESG治理小組，推進永續政策與目標。 - 要求供應商簽署企業責任準則（勞權、環境、公平交易）。 - 每年發布永續報告書，並於網站公開揭露績效與對話成果。 - 建立風險評估制度及方針。

1.4、永續治理架構

通過為落實企業永續發展策略，擬於2024年12月董事會會議於董事會轄下設置永續發展委員會，並訂定本公司「永續發展委員會組織規程」案，由董事長何昆年為永續長，挑選公司各部門主管負責各永續小組負責人，執行永續事項專責單位，並通報董事會於已通過。

永續發展委員會組織圖



1.4.1、永續委員執掌

主要部門	所營業務
經濟小組（負責小組）： 總經理室，資訊安全組 張經理	公司治理，永續經營，資安防護，風險管控，經營績效。
環安衛小組（負責小組）： 安全衛生部，設備支援部 林經理	物料供應，節能減碳，用水回收，廢污水系統，廢棄物管理，職業安全。
產品責任小組（負責小組）： 研發工程處穆協理、業務發展處許協理	永續供應鏈，產品責任，創新研發，客戶服務。
員工小組（負責單位）： 營運管理處董經理、黃經理	薪酬福利，勞資溝通，人權保障，人才培育。
公益小組（負責單位）： 營運管理處黃經理	當地社區溝通，參與公益活動，回饋綠化環境。

貳、利害關係人鑑別

澤米根據國際標準AA1000SES利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard），依照「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向，經由澤米高層主管就公司營運高度相關的利害關係人，討論，定義出六類主要利害關係人；包括：員工、客戶、供應商、社區、政府／主管機關、股東／投資人。

2.1、利害關係人鑑別程序



蒐集，參考

由澤米永續委員會依公司韌性及經營方針，蒐集，參考相關行業，那些利害關係人對公司影響力最鉅。



分析

經由國際標準AA1000SES利害關係人議和5原則：責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性進行分析。



確認

公司永續委員會開會討論確認6類重要利害關係人，為2024年利害關係人。訂立溝通策略並透過多元化方式與利害關係人保持良好溝通。



員工

員工為公司重要的資產，也是創造永續競爭力的重要關鍵人才，所以對於人才培育、招募、薪酬及良好的工作環境是公司努力的方向。



客戶

滿足顧客產品需求，提供技術及解決方案。成為驅動企業進步與成長的力量。



供應商

提供高品質又安全的產品品質，提供優質的顧客服務，有賴商業夥伴的協力與支持。



股東

股東的支持是永續經營的重要力量。

透過鑑別利害關係人所關切的議題，並衡量對公司的影響，作為編製本報告書的參考基礎。希望透過資訊的揭露，跟利害關係人進行有效溝通，傳達本公司致力於企業經營、環境保護以及社會共榮上的各項努力。



社區

參與相關社區服務活動，支持教育養成。建立良好關係。提升公司形象商譽。



政府

政府政策法令對於企業有極大影響，因此要密切專注。

2.2、利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	重要性 (澤米)	關注議題	溝通方法	溝通次數（頻率） 及方法	2024年回應與作為
員工	員工是企業最重要的利害關係人之一，不僅支撐日常營運，更是推動創新、品質提升與永續轉型的關鍵力量。透過提供公平薪酬、良好福祉、職涯發展與健康安全保障，企業能強化員工向心力與生產力，進而提升整體競爭力與永續價值。	人才吸引與留任	員工核心價值調查、員工意見調查。	電子郵件，公司公告方式（隨時）。	• 制訂具產業競爭力的整體薪酬策略及提供多元福利措施。 • 提供平等就業及發展機會，以及安全友善的工作環境。 • 員工教育訓練3,672小時。 • 職業安全環境通過ISO45001。
		人才發展	員工教育訓練。	教育訓練宣導（隨時）。	
		人權風險管理	勞資會議。	勞資會議（一季）。	
		職業安全	各階層主管及同仁溝通會，如跨層級溝通會及各組織溝通會。	申訴信箱（一個月一次）。	
		多元平等	人力資源團隊。	共通聯絡窗口： E-mail: invest@vactronics.com.tw	
		薪酬福利制度	員工申訴、檢舉非法、違反道德與誠信之管道，以及性騷擾申訴處理委員會。		
			電子郵件及其他公告方式（如公司內部公告及宣傳）。		
	多元員工意見管道，如員工意見箱及專線等。				

利害關係人	重要性 (澤米)	關注議題	溝通方法	溝通次數(頻率) 及方法	2024年回應與作為
股東／ 投資人	良好的治理， 可以強化企業的 責任經營與 透明度；提升 競爭力及投資 人信心，促使 企業朝向更具 韌性的方向成 長。	資訊安全	年度股東大會、法人說明會。	1. 年度股東大會（一年一次）。 2. 法人說明會（每半年） 3. 公司年報（一年一次） 4. 公開資訊觀測站（隨時）。 5. 發布重大訊息（隨時） 6. 公司網站公布公司各項新聞（隨時）。 7. 共通聯絡窗口： E-mail: ESG@vactronics.com.tw	● 受邀參與中國信託證券2024第二季前瞻論壇。 ● 2024年度合併成長22%。 ● 每股盈餘達到\$0.3/股。
		誠信經營			
		經濟績效	公司年報及永續報告書。		
		公司治理與營運	獲利能力。		
客戶	為客戶創造價值及解決問題是澤米核心理念，持續與客戶溝通，	創新研發與智財權管理	客戶滿意度調查。	1. 業務走訪客戶公司 2. 電話溝通。 3. 年度滿意度問卷（一年一次）。	● 透過多元管道傳遞新市場形象與品牌價值。 ● 多面向系統性溝通、從客戶角度思考，有效解決客戶痛點。
		產品品質與安全	客戶拜訪。		

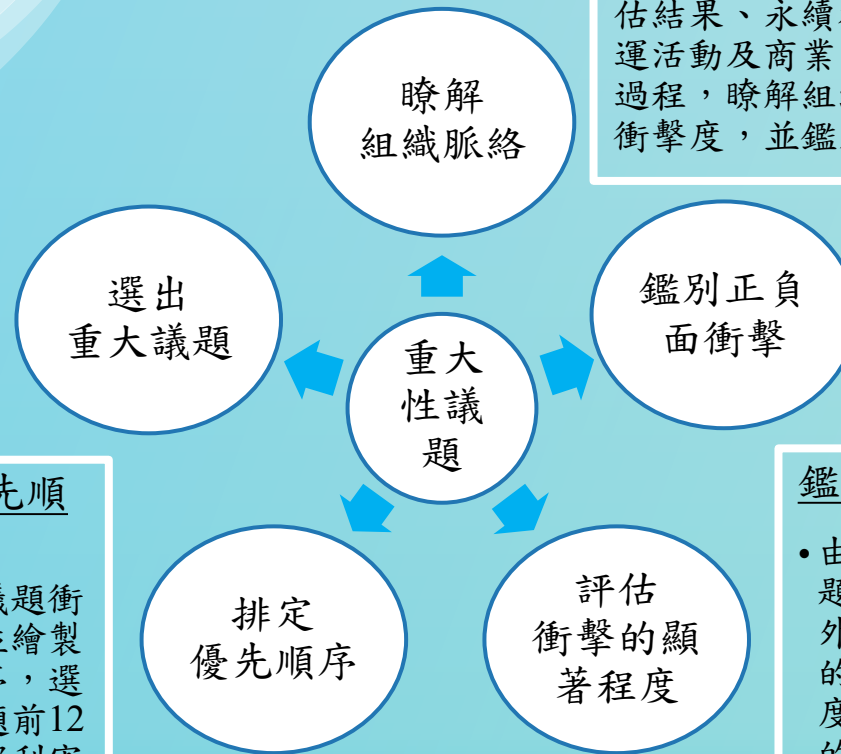
利害關係人	重要性 (澤米)	關注議題	溝通方法	溝通次數(頻率) 及方法	2024年回應與作為
客戶	了解需求並提升信任，協助客戶達成目標且共同成長。	原物料管理與創新	客戶會議。	4. 視訊會議（不定期） 5. 通聯絡窗口： E-mail: invest@vactronics.com.tw	- 客戶客訴量減少。 - 品質提升。
		透明行銷與標示	客戶訂單量。		
政府／ 主管 機關	遵循各營運據點之地方政府法規，與政府維持良好的溝通管道，創造地方就業機會及稅收來源。	公司治理與營運	會議（例如說明會、座談會、研討會）。	1. 公司官網定時更新（每月）。 2. 年報，財報（一年一次）。 3. 公開資訊觀測站之資訊（不定期）。 4. 共通聯絡窗口： E-mail: invest@vactronics.com.tw	- 積極回應政府制定法規與經營環境之詢答，共同改善整體的經營環境。 - 推動產學合作計畫，培育人才。 - 資訊安全演練。
		資訊安全			
		合法性／法規遵循			
		環境策略與法規			
		勞動機關			
社區	維持良好的溝通管道，有助於澤米傳遞完整的公司資訊及品牌形象，並推廣至更多的利害關係人。	人才發展	社會公益。	1. 參與社區，縣市活動 2. 公益團體協助（不定期） 3. 共通聯絡窗口： E-mail: invest@vactronics.com.tw	- 產學合作。 - 公益活動。
		社會參與	電子報、社群網站（臉書、IG、Line...等）		
			專案合作或拜訪		

參、重大主題

3.1、鑑別關注議題

了解組織脈絡

由本公司永續發展委員會透過與各部門主管內部討論，參考2023年利害關係人與議題評估結果、永續相關行業準則，並審視組織營運活動及商業關係。透過鑑別利害關係人的過程，瞭解組織整體概況及議題的關注度與衝擊度，並鑑別出6大類利害關係人。



依照衝擊程度排定優先順序，選出重大性議題

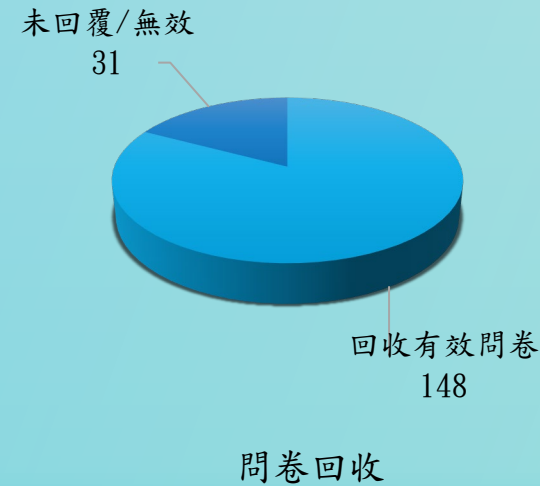
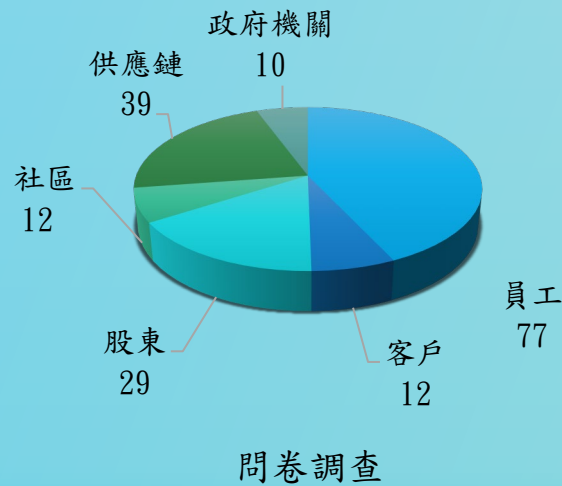
依高階管理層對於永續議題衝擊評估之結果進行分析並繪製正面及負面重大議題排序，選出對企業影響最大的議題前12大永續議題，並考量外部利害關係人對永續議題的關注程度，確立年度重大永續議題。

鑑別正負衝擊

- 由高階主管評估永續議題對於企業組織營運及外部經濟、環境、人羣的正面及負面的衝擊程度，以及衝擊事件發生的可能性。
- 由關鍵利害關係人評估對永續議題的關注程度。

3.1.1、關注議題

永續議題蒐集參考國際永續趨勢與標準，包括 GRI Standards、SDGs 永續發展目標、及同業相關關注的議題內／外部利害關係人關注度，選出33項關注議題：透過問卷調查內外部6類利害關係人對於ESG議題的關注度，包括客戶（12份）、員工（77）、供應商（39份）／股東／投資人（29份）、政府／主管機關（10份）、非營利組織／社區（12份）、共計179位利害關係人參與問卷調查。回收148分 回收率82.68%。



組織營運衝擊（Inward Impact）：由澤米永續團隊高階主管共7位參與調查，衡量每個永續議題對於「營收、員工向心力、客戶滿意、營運風險，環境議題」對澤米會造成的正向衝擊及負向衝擊的顯著性，進而排序，選定具影響性與重大性的議題。

頻率及衝擊程度(正)

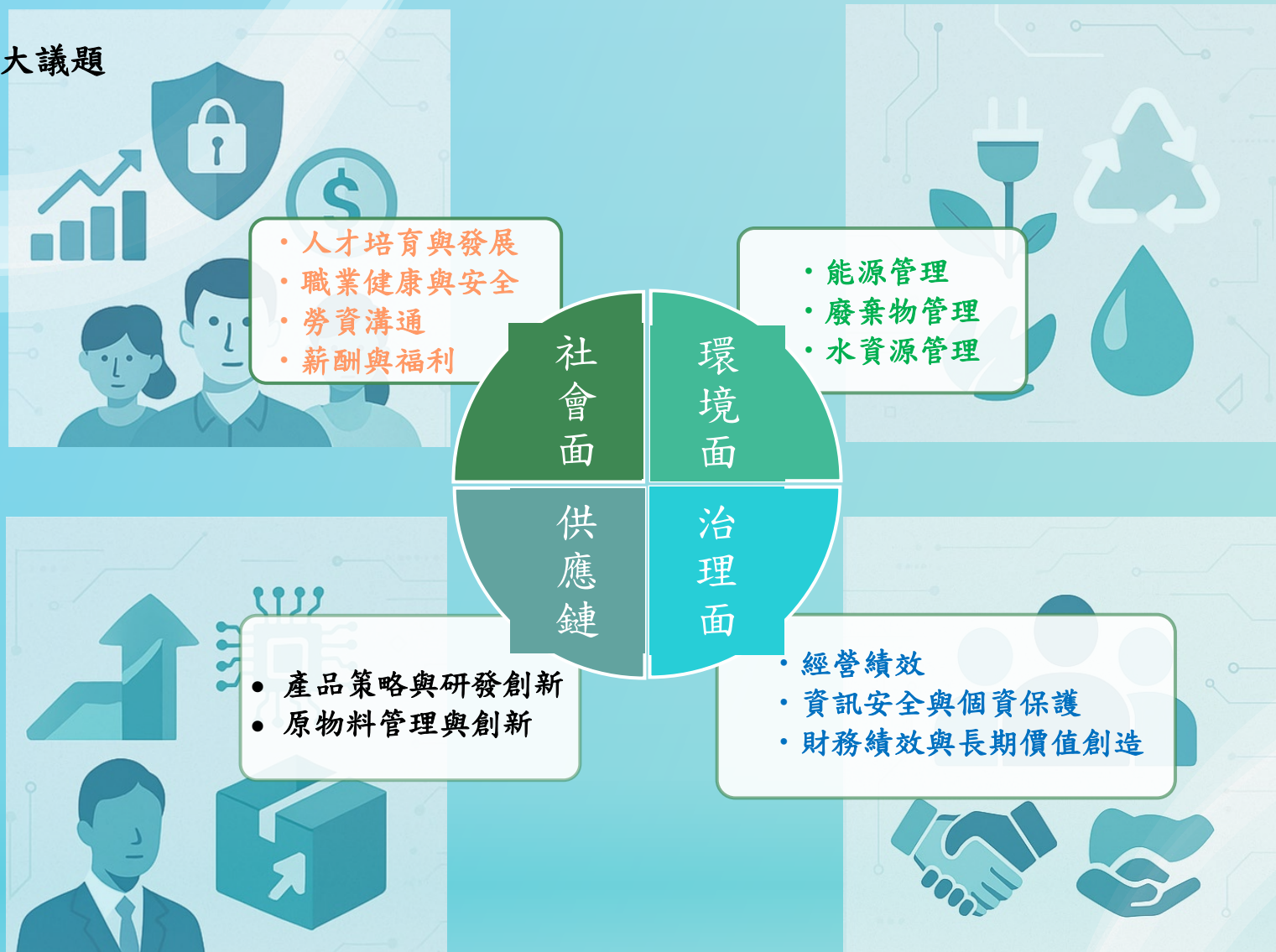


頻率及衝擊程度(負)



社會面	治理面	環境面
A. 人才吸引與留任	K. 產品策略與研發創新	W. 能源管理
B. 人才培育與發展	L. 公司治理與營運	X. 氣候變遷
C. 職業健康與安全	M. 風險管理	Y. 空污，廢水排放管理
D. 勞資溝通	N. 原物料管理與創新	Z. 廢棄物管理
E. 員工多元平等	O. 經營績效	AA. 水資源管理
F. 社會參與及科技關懷	P. 反貪腐誠信經營與法遵	AB. 供應鏈碳足跡管理
G. 在地關懷與社會服務	Q. 永續供應鏈管理	AC. 供應鏈環境責任
H. 薪酬與福利	R. 資訊安全與個人資料保護	AD. 生物多樣性保護
I. 心理健康支援	S. 永續發展策略	AE. 能源使用效率與再生能源轉型
J. 人權風險管理	T. 財務績效與長期價值創造	AF. 溫室氣體排放管理
	U. 治理透明度	AG. 透明行銷與標示
	V. 產品品質與安全	

3.1.2、重大議題



3.2、重大性正負衝擊分析

重大議題	正面實質	負面衝擊
人才培育與發展	專業培訓強化鍍膜技術精度，提升產品品質。	操作不熟練，可能導致工安事件與良率下降。
職業健康與安全	良好的工作環境制度，使人員在機具操作及化學藥劑管理上更具有安全感。	職業安全導致工傷或職災重大職災可能導致聲譽與股價損失。
勞資溝通	穩定勞動關係，安撫勞工心理降低營運風險。	欠缺溝通機制可能導致抗爭或不滿。
薪酬與福利	激勵士氣與忠誠度，提升留任率。	薪資不公或過低將導致不滿與流動。
產品策略與研發創新	市場競爭力提升，營收與獲利成長。	研發投入成本增加，技術資料取得不易。
原物料管理與創新	降低原料成本與環境負擔滿足循環經濟與永續發展需求。	環保材料價格高，替代原料需觀察品質控制永續材料可能供應穩定性不足。
經營績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升。	營運策略失敗，導致營運困難。
資訊安全與個人資料保護	公司資料與投資人／客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。	資安事件及資安攻擊（如勒索病毒）可能癱瘓企業系統及公司資料資訊遭到竊取，甚至求償。造成資訊遺失及客戶員工的不信任。
財務績效與長期價值創造	增加投資者信心與資金來源帶動內部效率提升與創新動能確保企業永續成長。	資金壓力與營運不穩，投資人信心下滑。
產品品質與安全	驅動品牌核心價值，提供產品的信賴度。	品質瑕疵將導致回收、客訴與信任流失。
能源管理	減少違規與資訊不對稱風險。	初期投資設備與系統轉型成本高。
廢棄物管理	降低廢棄物處理成本、推動循環經濟。	廢棄物分類與追蹤管理耗時，如違法將導致禁令與懲處。
水資源管理	提升用水效率、降低營運風險。	因氣候變遷，可能面臨缺水危機。

3.3、重大主題分析及管理

3.3.1、重大主題分析

澤米參酌國際永續標準與規範（GRI、SASB、TCFD）及聯合國永續發展目標（SDGs）、產業趨勢，並透過與利害關係人互動溝通，包含評估同業永續作為等，收斂32項永續議題，經由正負衝擊程度分析，由高階主管基於重大性原則評估前述32項永續議題上，對於企業營運及外部經濟、環境、人群（包含其人權）的正面及負面的顯著衝擊程度，以及衝擊事件發生的可能性，產出衝擊分數，並依「經濟、環境、人群的正面及負面的衝擊程度」和「衝擊事件發生的可能性」繪製重大關注議題矩陣圖，並參考外部各類利害關係人意見，鑑別12項重大永續主題，依序為：營運績效、能源管理、人才培訓與發展，薪酬與福利、資訊安全與個人資料保護，水資源管理，廢棄物管理，勞資溝通，職業健康與安全，產品策略與研發創新，原物料管理與創新，財務績效與長期價值創造。

重大主題	對澤米的意義	對應永續報告書章節		價值鏈衝擊評估					
		章節	對應 GRI 主題準則	員工	客戶	供應鏈	政府	社區	投資人
財務績效與長期價值創造	秉持正直經營原則，強化公司治理透明度，透過良好資金運用、成本控制與資本配置，提升企業競爭力與股東信任，確保可持續發展。	健全治理及營運誠信	GRI 201：營業績效 GRI 207：稅務	V		V			V
營運績效	以永續經營為目標，以穩健產業策略，提供高值化產品，提高營運績效。	健全治理及營運誠信	GRI 201：營業績效 GRI 207：稅務	V	V	V			V
資訊安全與個人資料保護	承諾保護客戶與公司資訊安全至關重要。透過強化資安防護與法規遵循，降低系統風險維護客戶信任並防範潛在財務與聲譽損失。	健全治理及營運誠信	GRI 418：客戶資料隱私	V	V	V			V

重大主題	對澤米的意義	對應永續報告書章節		價值鏈衝擊評估					
		章節	對應 GRI 主題準則	員工	客戶	供應鏈	政府	社區	投資人
原物料管理與創新	重視供應商為永續經營的重要夥伴，落實永續供應鏈管理，以降低經營風險及成本，持續強化供應鏈永續夥伴關係，要求最好的品質之外，也為環境保護攜手努力與供應商共榮發展。	健全治理及營運誠信	GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 301：原物料		V	V			
產品策略與研發創新	市場定位與技術領先性高度，及產品利潤的來源	創新產品與顧客責任	GRI 201：經濟績效、 GRI 203：間接經濟影響	V	V	V	V		V
水資源	面對氣候變遷與水資源日益緊張的挑戰，水對鍍膜的產業更是重要，有效管理用水效率與廢水排放，降低缺水風險對生產的影響，並展現對環境保護的責任與承諾。	實踐綠色承諾	GRI 303：用水與廢水	V		V	V		
廢棄物處理	對於生產廢棄物，要逐步降低，強化廢棄物分類，做好資源回收與再利用，有助於降低處理成本與污染風險。	實踐綠色承諾	GRI 306：廢棄物	V		V	V		
能源管理	氣候變遷帶來的風險與機會。提升能源管理強度，推動落實節能減碳，邁向綠色循環生產，可降低碳排放與環境衝擊，也可因應未來能源轉型與碳費法規壓力，為企業創造節能與成本雙贏效益。	實踐綠色承諾	GRI 305：溫室氣體排放 GRI 302：能源 GRI 201-2：財務影響與其他氣候變遷風險及機會	V	V	V	V		V

重大主題	對澤米的意義	對應永續報告書章節		價值鏈衝擊評估					
		章節	對應 GRI 主題準則	員工	客戶	供應鏈	政府	社區	投資人
產品品質與責任	高品質產品是企業品牌信譽的核心。透過嚴格品質管控與持續改善，減少瑕疵率與客訴並確保產品安全與法規合規，提升客戶滿意度與市場信任。	創新產品與顧客責任	GRI 417：行銷與標示 GRI 416：顧客健康與安全 GRI 301：原材料	V	V				V
職業安全衛生	員工職場健康與安全是永續發展的基礎，擁有安全的工作環境，提高員工的安全意識，及企業營運過程中對於保障員工於工作環境安全，健康，才能有穩定經營。	人本關懷及友善職場	GRI 403：職業安全衛生	V			V		
勞資溝通	在現今少子化的社會，穩定勞資關係有助於降低罷工、離職等風險，透過定期溝通機制與透明管理，回應員工關切，提升企業向心力與團隊合作效率，增強組織穩定性。	人本關懷及友善職場	GRI 402：勞資關係 GRI 401：勞雇關係 GRI 2-30：勞工權益	V			V		
人才培訓與發展	透過專業訓練與職涯規劃，強化員工專業技術與創新能力，是維持技術領先與品質優勢的關鍵，亦有助於吸引並留任優秀人才，支持企業永續發展。	人本關懷及友善職場	GRI 404：培訓與教育 GRI 405：多元與平等	V			V		
薪酬與福利	提供具市場競爭力的薪酬與全面福利制度，展現企業對員工價值的重視，有助於提高員工滿意度、忠誠度與生產力，減少人力流失並提升組織穩定性。	人本關懷及友善職場	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞資關係 GRI 405：多元與平等 GRI 2-21：勞工薪資	V			V		

3.3.2、重大主題管理及目標（1/3）

重大主題	策略方針	短期目標	中長期目標
財務績效與長期價值創造	強化資金運用效率與技術創新投資回報率。	1. 優化存貨與現金流，增進營運效率。 2. 融資利率溝通。 3. 善用政府補貼。	1. 避險機制，投資績效型的債券。 2. 不動產的建置。
營運績效	建立各項績效指標（KPI）連結永續與財務成果。	1. 設立內部永續經營指標與獎懲制度。 2. 提高公司治理分數。	1. 發展多角化營運策略，進軍新興技術與市場。 2. 公司治理排名前10%。
資訊安全與個人資料保護	建構資安管理體系（ISO27001）與敏感技術資料防護機制。	1. 對公司同仁進行資安意識訓練宣導。 2. 定期掃毒，備份資料。	1. 導入ISO 27001並進行模擬攻擊測試 2. 資安稽核
原物料管理與創新	評估替代材料與國產化方案，降低依賴與成本波動。	建立主要鍍材原料多元供應名單。	1. 開發永續材料（低溫鍍膜、低耗損材料）品質穩定性。 2. 建立關鍵材料回收機制，朝向原料循環再利用。
產品策略與研發創新	聚焦高階應用市場，提升技術門檻與附加價值。	1. 穩定研發小組成員，降低流動率。 2. 建立技術保護制度（專利與營業秘密）。	新技術引進，設備提升。
水資源	對應區域缺水風險，提升製程回收與儲水能力。	盤查取水熱點，計算回收水。	1. 計算水資源與生產相互關係，產量與水的比重。 2. 投資水循環設備。

3.3.2、重大主題管理及目標（2/3）

重大主題	策略方針	短期目標	中長期目標
廢棄物處理	控制有害廢棄物處理風險並推動資源化	建立清楚分類、標示與可追蹤機制。	1. 尋求鍍膜材料回收商合作開發再利用技術。 2. 生產製程廢棄物減量。產品產出量與廢棄量比重。
能源管理	提升設備效能與引進綠電，符合低碳政策	完成用電設備能效盤點與節能方案擬定。	1. 導入智慧電力管理系統，設定節能目標。 2. 購置或更換耗能的設備。
產品品質與責任	建立全製程品質管控與終端驗證標準	強化關鍵製程成品控管與品管查驗自動化。	1. 導入智慧品保系統（AI+影像檢測） 2. 建立「零缺陷」文化並擴大客訴追溯系統。
職業安全衛生	導入精密製程安全管理制度，控管化學品與機械作業風險	1. 完成工作區風險辨識與化學品標示盤查。 2. 廠區逃生路徑圖，消防演練等要定期施作演練。	1. ISO45001 管理落實。 2. 工作者（包含承攬商）於廠區的安全注意。
勞資溝通	建立透明溝通機制（正式與非正式），促進互信與穩定	1. 利用申訴管道溝通（信箱，郵件，同仁面對面溝通）。 2. 定期勞資會議。	推動透明晉升與彈性工時制度，增進組織認同。

3.3.2、重大主題管理及目標 (3/3)

重大主題	策略方針	短期目標	中長期目標
人才培訓與發展	聚焦技術關鍵職能，強化鍍膜製程專業技能與實務能力	建立各部門職能訓練手冊、以教練式訓練新人，及資深員工再訓練。	1. 結合績效與技能升遷制度，依照學習程度，適時給予鼓勵。 2. 不定期參與相關行業論壇，發表會或閱讀技術論刊。 3. 與學校合作，人才培訓。
薪酬與福利	建立競爭力薪酬結構，與產業市場導向調整薪酬，強化留才與激勵	1. 比較同行，同業間薪資比率。 2. 建立同工同酬計算方式。 3. 以績效能力給予獎勵及調整。	1. 員工分紅或技術獎金制度提高。 2. 福利制度增加。 3. 各項獎勵的宣導，提高士氣。

針對前述重大永續主題之分析由澤米內部研商，及通報董事會，做為來年永續發展委員會持續討論管理之重大主題。本年進一步對應 GRI 特定主題，作為本次報告書主要揭露標的之因應策略與現況績效。



肆、公司治理

有關於澤米：

澤米科技股份有限公司成立於2003年，擁有Class-100無塵等級的生產環境。從事於光學鍍膜、相機模組低通濾波器（OLPF）、薄膜光學鍍膜、半導體光學鍍膜、相關研發、生產與銷售。並跨入2“~12”半導體鍍膜，應用於：CMOS sensor、結構光、3D感測、時差測距、繞射光學元件、人臉辨識、虹膜辨識、5G光學感應器、屏下光學指紋（FoD）、心肺血氧感測、以及VR虛擬實境（Virtual Reality）、AR擴增實境（Augmented Reality）與MR混合實境（Mixed Reality）等相關應用；提供「專業半導體光學鍍膜製造服務」。



4.1、公司概况及沿革

公司名稱	澤米科技股份有限公司	股票代碼	6742（產業類別：光電業）
成立時間	92.2.14	資本總額	1,000,000,000
董事長	何昆年	員工人數	226
總經理	李振瑞	企業總部	苗栗縣竹南鎮和興路330號 海外廠：越南廠區（寧平一廠）
實收資本額	712,679,480	企業總部聯絡方式	037-586396



公司沿革

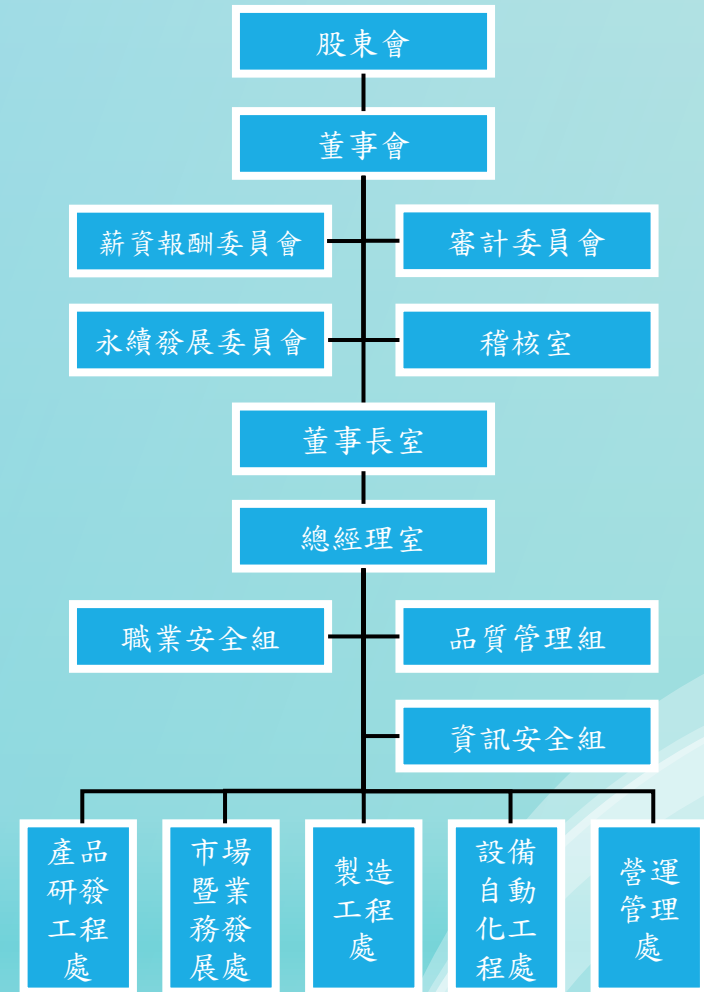
4.2、公司事業地圖



4.3、組織架構

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，澤米科技擁有與先進半導體等科技大廠相同的扁平式組織架構，除了分工細膩容易建立及提升專業度之外，意見與訊息的反饋也能夠立即且迅速的傳達，也有利於管理與問題的排除，確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

依公司法、證券交易法及相關規範，建構公司治理制度。為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過訂定《公司治理經營守則》。本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過訂定《防範內線交易之管理程序》及《誠信經營作業程序及行為指南》，禁止董事、經理人及受雇人等內部人，利用市場上尚未公開之重大資訊來獲利。此外，本公司亦秉持正確、即時、公平揭露原則建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、股東會、董事會及功能性委員會之相關資訊公告於公司網站及公開資訊觀測站，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。



本公司股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高權力機關；本公司董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，本公司董事會設置功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，以健全董事會運作；本公司董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

澤米科技重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

4.4、單位執掌

澤米科技的最高治理機構為董事會，設有獨立董事3席，並依公司法設置審計委員會、薪資報酬委員會，永續發展委員會協助履行財務監督、內控制度與高階人員薪酬之監督責任。良好的公司執掌不僅是企業內部管理的基本條件，更是實現企業永續發展與信任治理的關鍵核心。澤米科技治理職責分明、跨部門運作協同是將研發、ESG、風險與營運上密切合作的必要條件。請參閱公司網站。



誠信經營守則



誠信經營作業程序及行為指南



防範內線交易之管理程序



單位執掌

4.5、最高治理單位的提名與遴選

- 步驟一：董事（含獨立董事）候選人提名案提交董事會審查及討論，決議通過後提股東會選舉，董事（含獨立董事）之選舉依本公司「董事選舉辦法」實施。
- 步驟二：由董事長出面邀約通過檢核的人選為董事（含獨立董事）候選人，取得候選人同意後，請候選人填寫董事（含獨立董事）學（經）歷資料，檢附相關證明文件，並依法規簽署各項董事或獨立董事聲明書。
- 步驟三：本司董事（含獨立董事）之選舉採候選人提名制度，董事會考量公司未來營運發展，開放接受各董事推薦各領域專業的人士，董事（含獨立董事）人選。本公司董事會議事單位財務部依法評估被推薦人選是否符合董事（含獨立董事）之資格條件。



董事選舉辦法

4.5.1、永續發展委員會

本公司為健全董事會功能、強化公司治理及落實企業社會責任，於2024年12月由董事會改派何昆年為永續長，負責執行永續議題。此委員會將會於2025年告知董事會，並由董事會通過執行。



永續發展實務守則

4.5.2、審計委員會

本公司依《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》訂定審計委員會組織規程，本委員會之主要目的為監督公司各方面之運作情形，包括公司財務報表之允當表達，簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效，公司內部控制制度的有效實施，公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險之管控。透過審計委員會之監督，有助於確保公司營運合法、透明且穩健，從而保護股東和投資人的利益並促進公司的永續發展。本公司審計委員會由三位獨立董事組成，並由朱祖琪獨立董事擔任主要召集人，每季至少召開一次會議，本年度委員會主要職權事項如右。



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

本公司審計委員會之運作方式依「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。2024年度審計委員會共計召開5場會議，獨立董事平均總出席率93.33%，出席情形如下：

審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率(%)
獨立董事	朱祖琪	5	-	100%
獨立董事	高誌廷	5	-	100%
獨立董事	陳儒宏	4	1	80%
備註：				
1. 本公司審計委員會於2021年7月30日成立替代監察人。				
2. 本屆審計委員會任期自2024年06月27日至2027年06月26日				
3. 獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於2024年報中揭露。				



審計委員會組織規程

4.5.3、薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過《薪資報酬委員會組織規程》，在董事會設置薪酬委員會，目前本公司3名薪資報酬委員皆由獨立董事出任，2024年共召開四次會議，全體委員出席率達91.67%。

本公司設置薪資報酬委員會；其成員專業資格、職權之行使、組織規程之訂定及相關事項應依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理。其薪資報酬範圍包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。



薪資報酬委員會
組織規程

董事薪資報酬訂定方法依照【薪資報酬委員會規章】，訂定董事（含獨立董事）及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事（含獨立董事）及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。且，本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

澤米科技的公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於3%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於5%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會決議行之，並提報股東會。

4.5.4、董事及獨立董事之薪酬

澤米依據本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」，參酌市場薪資調查資料及同業市場水準進行設計，並合於市場平均水準為原則，董事之薪酬於每年進行市場競爭力分析，以確認其薪酬水準是否符合市場定位，獨立董事及各功能性委員會委員，按月定額支領固定金額，出席公司重要會議依董事實際出席董事會次數核給每次出席費新台幣伍仟元。（參閱年報）

2024年度支付一般董事、總經理及副總經理之酬金

一般董事及獨立董事之酬金

單位：新台幣仟元

職稱	姓名	董事酬金報酬 (A)	董事酬勞 (C)	(D) 業務執行費用	A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例
		財務報告內所有公司	財務報告內所有公司	財務報告內所有公司	財務報告內所有公司
董事長	全珩投資股份有限公司代表人:何昆年	960	577	95	3839 (17.86%)
董事	何信俊				
董事	莊進茂				
董事	鍾聰明 (註3)				
董事	林郁蕙 (註4)				
獨立董事	朱祖琪	1,801	346	60	
獨立董事	高誌廷				
獨立董事	陳儒宏				

分派員工酬勞之經理人姓名及分派情形 單位：新台幣仟元

本公司及合併報表所有公司於本年度支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務告稅後純益比例之分析並說明給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性。

	職稱	股票金額	現金金額	總計	總額占稅後純益之比例(%)
經理人	總經理	-	434	434	2.02
	副總經理				
	資深經理				
	協理				
	協理				
	協理				
	財務暨會計主管				
	稽核主管				
	稽核主管				

單位：新台幣仟元

總經理及其他各部門主管給付酬金之政策，於公司內該職位的權責範圍以及對營運目標的貢獻度給付酬金，並依同業通常水準議定之。本公司訂定酬金之程序，已併同考量公司未來面臨之營運風險及其與經營績效之正向關聯性，以謀永續經營與風險控管之平衡。

職稱	2024年度		2023年度	
	酬金總額 (含其他子公司)	占稅後 純益比率	酬金總額 (含其他子公司)	占稅後 純益比率
	本公司	本公司	本公司	本公司
董事	3,839	17.86	3,871	13.03
總經理及 副總經理	5,972	27.79	7,386	24.87

資料來源澤米2024年年報

4.5.5、功能性委員會績效評估

澤米2024年度董事、個別董事成員及功能性委員會依照【董事及經理人績效評估辦法】執行績效評估。



董事及經理人
績效評估辦法

評估指標

- 一、董事會績效評估，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向，共計45項指標。
- 二、績效評估

（1）董事會績效評估

評估項目5大構面共 45 題	平均得分
一、對公司營運之參與程度	5
二、提升董事會決策品質	5
三、董事會組成與結構	5
四、董事之選任及持續進修	5
五、內部控制	5

（2）個別董事成員績效評估

評估項目 23 項指標	平均得分
一、公司目標與任務之掌握	5
二、董事職責認知	5
三、對公司營運之參與程度	5
四、內部關係經營與溝通	5
五、董事之專業及持續進修	5
六、內部控制	5

三. 功能性委員會：審計委員會評估項目22項指標；薪資報酬委員會評估項目18項指標；功能性委員會各面向平均分數如右。

註：評分標準為「極優（5）、優（4）、中等（3）、差（2）、極差（1）」五種等級（得分）

評估項目22項指標	審計委員會	薪資報酬委員會
對公司營運之參與程度	5	5
功能性委員會職責認知	5	5
提升功能性委員會決策品質	5	5
功能性委員會組成及成員選任	5	5
內部控制	5	不適用

4.6、最高治理單位的避免利益衝突

2024年度董事對利害關係之議案迴避之執行情形

本公司於「董事會議事規範」明訂董事利益迴避制度，董事應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。於2024年度針對董事薪酬議題，其董事及經理人涉及利害關係人皆迴避之。

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形				
董事會日期屆次	姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2024/03/14 第七屆第十六次	董事長全珩投資（股）公司代表人：何昆年	審查本公司2023年度員工酬勞及董事酬勞分配案	屬董事及經理人涉及利害關係人	委託出席，依法未參與討論及決議
2024/03/14 第七屆第十六次	董事長全珩投資（股）公司代表人：何昆年	審查本公司2023年度經理人績效評估及績效獎金案	屬董事及經理人涉及利害關係人	委託出席，依法未參與討論及決議
2024/12/26 第八屆第四次	董事長全珩投資（股）公司代表人：何昆年	審查本公司2024年度經理人績效評估及績效獎金案	屬董事及經理人涉及利害關係人	依法未參與討論及決議

（截至 2024 年底，有關董事對利害關係議案迴避之執行情形，請參閱 2024 年年報的17頁。）

4.7、董事會組成多元化與專業資格資訊揭露

本公司董事於今年度共計七席，任期為三年。全體董事的持股比例按照主管機關公布的『公開發行公司董事監察人股權成數及查核實施規則』辦理。其中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的選任方式採用候選人提名制度，由股東會從提名名單中選出。獨立董事的專業資格、持股、職權限制、提名與選任方式等事項，則依據證券主管機關的相關規定辦理。本公司董事之選舉採用累積投票制，每一股份擁有與應選出的董事人數相同之選舉權。股東可以集中選舉一人，或分配選舉數人，最終由選票代表選舉權較多者擔任董事。本屆任期自 2024 年 6 月 27 日至 2027 年 6 月 26 日。本公司為實踐董事會成員多元化政策，現任董事會成員中有一位女性董事，佔董事會席次比率 14.29%，我們致力於推動性別平等，促進更多觀點在董事會中被討論。這有助於提高公司的治理水準，也鼓勵更多女性在企業領導層發揮潛力。我們將持續確保董事會的多元化，促進公司的永續發展。三位獨立董事佔董事會席次比率 42.86%。下表為各個董事會成員之資料：

董事會成員資訊				
職 稱	姓 名	性 別	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	何昆年	男	勤益科技大學電機科 力晶科技（股）公司副理 台灣超能源（股）公司經理	澤有科技有限公司負責人 全珩投資（股）公司董事長
董 事	何信俊	男	康寧企管碩士 阿波羅光電（股）公司總經理	阿波羅國際開發有限公司董事 冠橙科技（股）公司董事 東準光電材料（股）公司董事 吉嶺投資（股）公司董事 頂盛（股）公司董事

董事會成員資訊

職 稱	姓 名	性 別	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董 事	莊進茂	男	台大電機系 力晶科技（股）公司副總 全懋精密科技（股）公司副董 台灣精星科技（股）公司董事長	冠橙科技（股）公司董事長 富達投資顧問（股）公司董事 東準光電材料（股）公司董事
董 事	林郁蕙	女	台灣大學會計研究所碩士 勤業會計師事務所查帳部副理 華宇光能（股）公司會計處協理	順達科技股份有限公司 財務處資深副總經理 順達電子科技（蘇州）有限公司監察人 順達科技（泰國）有限公司董事
獨立董事	朱祖琪	男	台灣海洋學院航海系 美國休士頓大學企研所 連揚通訊（股）公司財務長 嘉基科技（股）公司財務副總	嘉基科技（股）公司顧問
獨立董事	陳儒宏	男	清華大學電機所 成功大學電機系 矽創電子（股）公司特別助理	新特系統（股）公司董事長兼任執行長 極創電子（股）公司董事長 鈺創電子（股）公司董事 矽創投資（股）公司監察人 合肥創發微電子有限公司法人代表

董事會成員資訊

職 稱	姓 名	性 別	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
獨立董事	高誌廷	男	台灣大學土木工程系、應用力學所、 管理商學研究所 (EMBA) 安大資本 (股) 公司董事長 普訊創新 (股) 公司總經理兼合夥人	普訊創新 (股) 公司總經理兼合夥人及董事 海韻電子工業 (股) 公司獨董 AES Holding Co., Ltd. 獨董 明達醫學科技 (股) 公司法人董事代表 科際精密 (股) 公司董事 優達科技 (股) 公司法人董事代表 普訊創新 (股) 公司董事 百川資本有限公司法人董事代表 筱威國際有限公司董事 小威創業投資 (股) 公司法人董事代表 力隼創業投資 (股) 公司法人董事代表 廣豐國際媒體 (股) 公司法人董事代表 乾元資產管理 (股) 公司董事 安大資本 (股) 公司法人董事代表

註：董事會成員年齡介於 30-50 歲 1 位，50 歲以上 6 位。

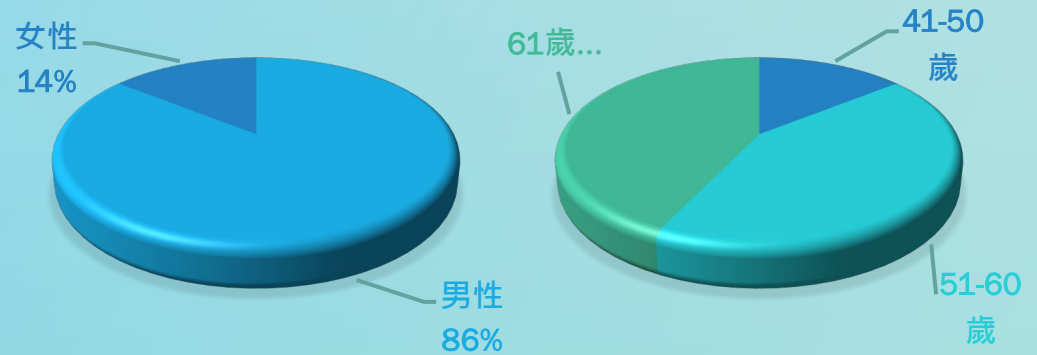
董事成員多元化資訊揭露

姓名 多元化項目				基本條件							產業經驗					專業能力						
	國籍	性別	具有員工身份	年齡				年資 任期 董事 獨立			半導體產業	光電產業	業務與行銷	財務與金融	研發與製造	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導及決策
				41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲	3年以下	3-6年	6-9年												
全珩投資(股)公司代表人：何昆年	中華民國	男				V					V	V	V		V	V		V	V	V	V	V
何信俊	中華民國	男			V								V		V		V	V	V	V	V	V
莊進茂	中華民國	男					V				V	V	V		V		V	V	V	V	V	V
鍾聰明（註1）	中華民國	男					V						V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
林郁蕙（註2）	中華民國	女			V									V		V	V	V	V	V	V	V
朱祖琪	中華民國	男				V			V					V		V	V	V	V	V	V	V
高誌廷	中華民國	男		V					V		V			V	V	V	V	V	V	V	V	V
陳儒宏	中華民國	男			V				V		V		V		V	V		V	V	V	V	V

註1：董事鍾聰明於2024年06月27日解任。
註2：董事林郁蕙於2024年06月27日就任。

董事成員年齡結構

項 目	分類	占比
性 別	男性	85.71%
	女性	14.29%
年 齡	40歲（含）以下	0%
	41-50歲	14.29%
	51-60歲	42.86%
	61歲以上（含）	42.86%



董事年度出席績效

2024 年度董事會開會 6 次（A），董事出席情形如下

職 稱	姓 名	實際出（列）席次數B	委託出席次數	實際出（列）席率（%）（B/A）
董事長	全珩投資（股）公司代表人： 何昆年	5	1	83%
董 事	何信俊	6	-	100%
董 事	莊進茂	6	-	100%
董 事	鍾聰明（註1）	2	-	33%
董 事	林郁蕙（註2）	4	-	67%
獨立董事	朱祖琪	6	-	100%
獨立董事	高誌廷	6	-	100%
獨立董事	陳儒宏	5	1	83%

本公司董事會以每季召開一次為原則，為落實公司永續發展情形，透過公司治理部擬訂董事會議案，以維護利害關係人的權益進行討論，促進公司的永續發展。藉由討論企業社會責任和永續發展等議題，提升董事會的效能，建立更加完善的永續經營文化。2024年本公司共計召開六次董事會議，董事平均出席率為95.24%。2024年董事會尚未審議永續議題。將於2025年能透過永續委員會與董事會的持續溝通，推動公司長期發展，實現更廣泛的社會貢獻和長遠效益。

董事持續進修

為協助董事增強其專業性，充分發揮經營決策及領導督導功能，每季董事會均安排經營團隊準備公司所處產業動態、法規變動及其他資訊報告，另也會為董事規劃政經、法遵及永續相關講座課程。

2024年度董事持續進修狀況如下：

職稱	姓名	就任日期	進修日期	當年度進修總時數
獨立董事	朱祖琪	2024/06/27	2024/11/20	6.0
獨立董事	高誌廷	2024/06/27	2024/11/20	15.0
獨立董事	陳儒宏	2024/06/27	2024/11/20	6.0
董 事	何昆年	2024/06/27	2024/11/20	9.0
董 事	莊進茂	2024/06/27	2024/11/20	6.0
董 事	何信俊	2024/06/27	2024/11/20	6.0
董 事	林郁蕙	2024/06/27	2024/11/20	15.0



註1：董事鍾聰明於2024年06月27日解任。 註2：董事林郁蕙於2024年06月27日就任。

4.8、營業績效

4.8.1、產業之現況與發展

光電產業係指製造、應用光電技術之元件，以及採用光電元件為關鍵性零組件之設備、器具及系統的所有商業行為。光電產業的範圍可劃分為六大類，分別為光電元件、光電顯示器、光輸出入、光儲存、光通訊、雷射及其他光電應用等，並與光學鍍膜產業緊密結合且息息相關，在輕量化、攜帶便利性、低耗電量、高效益等市場發展下，光學鍍膜需求持續增加，預期未來可帶動整體市場產值成長。

業務範圍

1、業務之主要內容

(1) CE01030 光學儀器製造業。(2) CC01080 電子零組件製造業。(3) F113030 精密儀器批發業。(4) F119010 電子材料批發業。(5) F401010 國際貿易業。(6) C901020 玻璃及玻璃製品製造業。(7) 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。

茲就本公司所屬產業上、中、下游之關聯性說明如右：



財務面

單位：新台幣千元

年 度	營業收入	營業成本	營業毛利	稅後淨利	每股盈餘
2021年	440,691	348,591	13,684	22,930	0.39
2022年	982,188	555,594	289,830	272,584	4.55
2023年	546,414	449,748	(3,197)	29,702	0.41
2024年	670,994	572,293	(10,954)	21,492	0.3

留存的經濟價值

單位：新台幣千元

項 目	2021年	2022年	2023年	2024年
收入 (A)	441	982	546	671
營運成本 (B)	263	426	336	458
員工薪資與福利 (C)	164	266	214	224
支付出資人的款項 (D)	5	3	114	86
支付政府的款項 (E)	1	8	78	16
社區投資 (F)	0	0	0	0
留存的經濟價值	8	279	(196)	(113)

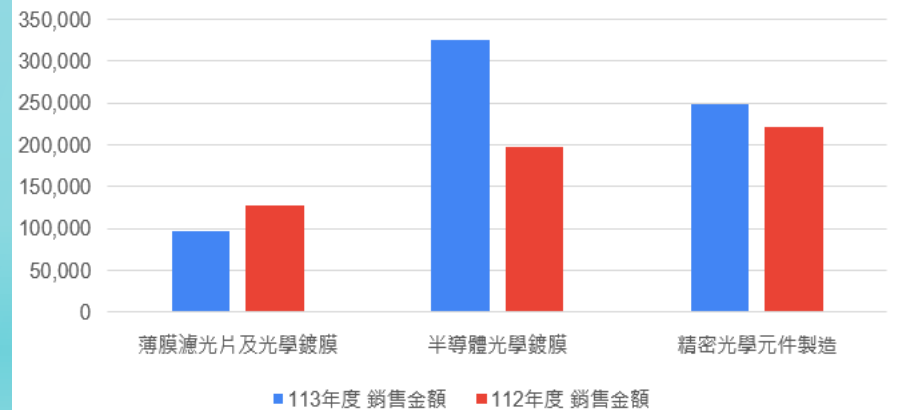
4.8.2、產品之營業比重

單位：新台幣千元

產品項目	2024年度		2023年度	
	銷售金額	營業比重	銷售金額	營業比重
薄膜濾光片及光學鍍膜	97,029	14.46 %	126,848	23.22 %
半導體光學鍍膜	324,496	48.36 %	197,798	36.2 %
精密光學元件製造	249,469	37.18 %	221,768	40.58 %
合 計	670,994	100 %	546,414	100 %

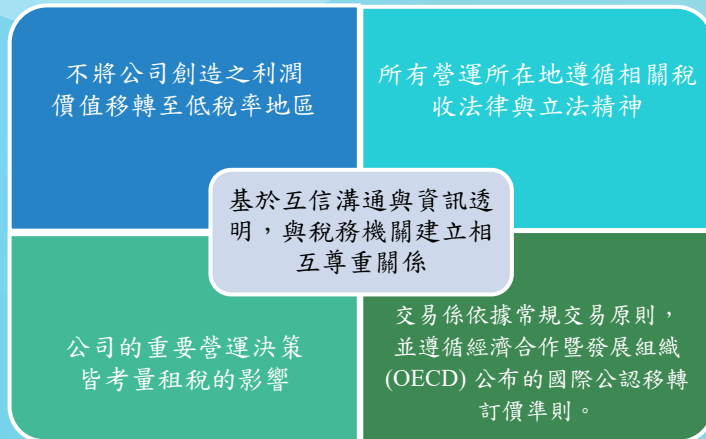
產品類別銷售表

(單位:千)



4.8.3、稅務政策

澤米科技秉持誠信經營為原則，遵循政府各級機關之稅務規定及法規，繳納合理稅金並回饋營運所在地之經濟、環境與社會。本公司稅務政策重點應遵循以下原則。

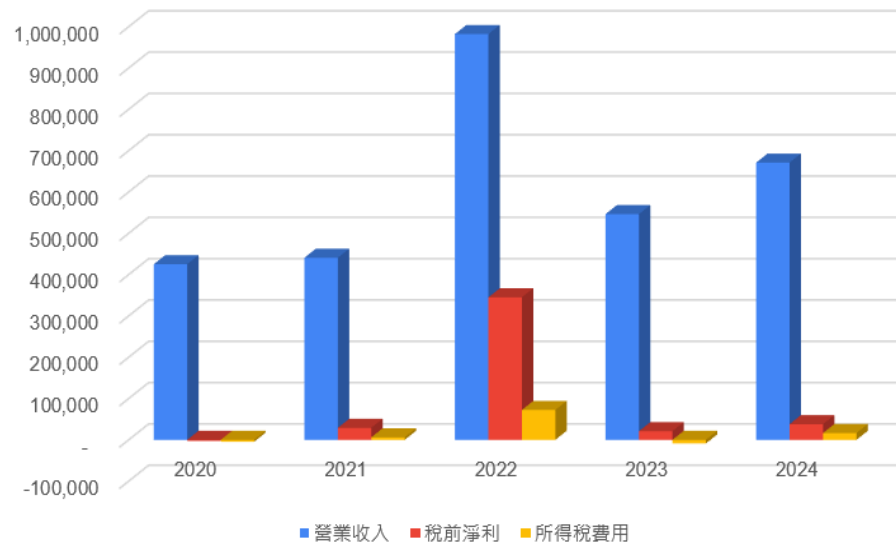


公司連續3年的營業所得稅繳納一覽表

單位：新台幣千元

年度	2020	2021	2022	2023	2024
營業收入	425,128	440,691	982,188	546,414	670,994
稅前淨利	(2,623)	29,035	344,916	20,939	37,917
所得稅費用	(4,681)	6,105	72,332	(8,763)	16,425

營收與稅務資訊



4.8.4、法規遵循

澤米依照各式法規及內部控制制度，嚴禁不誠信或違反法令之行為，除了內部宣導外，另聘任法律顧問進行諮詢。

本公司在業務執行上，無涉及反競爭行為或相關訴訟事件，亦尚未建立正式的反壟斷政策或內部監控程序。公司於產業中屬中等規模，市場集中度低，與同業競合關係單純。未來如有跨區域營運、策略聯盟等計畫，將研擬相關政策及內部通報管道。

本公司目前尚未建立完整的反貪腐政策，僅於教育訓練機時訓練同仁了解，亦未進行系統性風險評估。未來隨營運擴張，預計於 2026 年前導入廉潔承諾聲明與員工行為守則，並納入內控系統管理範圍，以符合反貪腐揭露要求。

本公司於2024年受裁罰事件共有 2 件，已經有處理對策。對於其他產品標示、產品行銷，及社會與經濟領域相關之法律及／或法規之情事，無違法情況。對投資人澤米遵循金管會，證交所，公司治理相關單位法規約束，遵循法令的要求。對於員工，其薪酬，福利，工時及工作環境都給予其照護，開心，安全的環境，以期員工能有健全身心靈，及健康。在工時的調配，也會以公司及員工最好的安排。

類別	項目	2021年	2022年	2023年	2024年
違規金錢裁罰總件數	三面向（治理、環境、社會）	0	0	0	0
治理面	誠信與貪腐相關議題	0	0	0	0
	競爭（托拉斯）與壟斷行為相關	0	0	0	0
環境面	空氣污染排放	0	0	0	0
	水污染排放	0	0	0	1
	廢棄物管理	0	0	0	0
	其它與環境主管機關相關	0	0	0	0
社會面	勞動基準法相關	0	0	1	1
	職業安全衛生相關	0	0	0	0
	其他與勞動主管機關相關	0	0	0	0
違規裁罰總金額	三面向（治理、環境、社會）	0	0	40,000	33,500

1. 因勞動基準法第32條第2項，延長工時超過法定上限，遭勞檢罰鍰。

澤米科技為解決此狀況，擬採下列措施，以改善超時的狀況及維護員工的身心狀況。

短期	1. 宣導規範。
短期	2. 作業系統預防。
短中期	3. 增加人力：持續對外招募新血。
中長期	4. 半自動設備增設，以減少人力搬運增加產能效率提升。

2. 苗栗縣政府2024年5月14日派員查核，未依期限完成廢（污）水專責人員設置，違反水污染防治法第21條第2項暨廢（污）水專責單位或人員設置及管理辦法第19條第2項規定，苗栗縣政府2024年8月20日府環水字第1130048468號所附裁處書裁處新台幣13,500元及接受環境講習。本公司已繳納罰款並派員接受環境講習，也已招募相關有證照合規的專業人士任職。

申訴機制：

針對申訴機制，澤米在工作規則第52條（員工申訴性騷擾處理制度）也明定相關通報機制，並於公司公告欄揭露。主要是嚴禁工作場所之任何性騷擾行為，以打造一個安全且健康的工作環境。利用申訴專線，傳真、EMAIL及信箱，提供多元方式，保障員工歧視事件不會發生，因此2024年並無歧視相關情事。對於公司重大事件，會由各單位於經營會議提出，提報董事長，訂出解決方針。

4.8.5、盡責治理

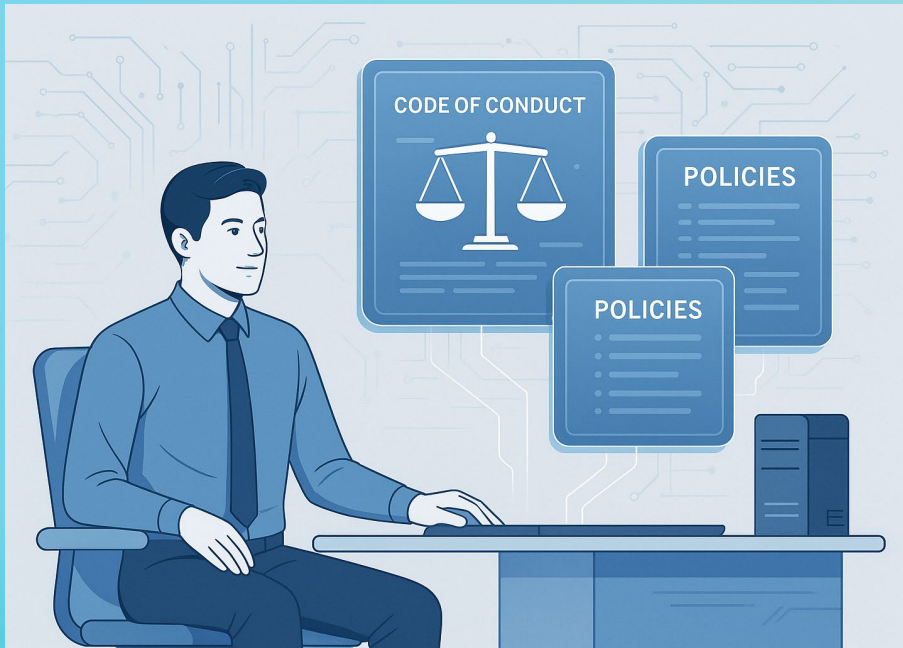
澤米科技恪遵公司法、證交法及相關規章，訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序與行為指南》與《道德行為準則》，明確揭示全體員工、管理階層及合作廠商應恪守誠信與合規經營原則。上述文件內容已經董事會通過，並公開揭露於公司網站與公開資訊觀測站。

公司對人權議題亦表達尊重態度，並於「工作規則」訂定相符之工作條件與程序規定。

對於利害相關人，其政策承諾的實施，澤米已建立誠信經營與相關制度，實施方式包括：

- 於與往來廠商簽訂契約時，明訂誠信條款，要求其不得行賄、回扣或提供不當利益。
- 評估合作夥伴與供應商是否具不誠信紀錄，確保交易對象合法、公平。
- 員工若有利害衝突，應依制度通報直屬主管並迴避執行任務。
- 董事若涉及有利害關係之議案，應迴避表決，不得代理他人行使表決權。
- 內部稽核單位定期查核內控制度與財務制度遵循情況，並向董事會報告。

澤米科技對重大議題，秉持政策承諾，如對利害關係人有所損傷，公司立即設立處置專案，專人處理，追蹤，已達事件處理妥善，並設定處理機制。以防後續發生。



4.9、個資保護與客戶隱私

4.9.1、客戶隱私

澤米資訊安全的執行原則是依據持續改善資訊安全管理系統（ISMS, Information Security Management System）的方法，應用「Plan-Do-Check-Act」不斷調整應對策略，維持資訊機密性、完整性與可用性（CIA 三要素）。

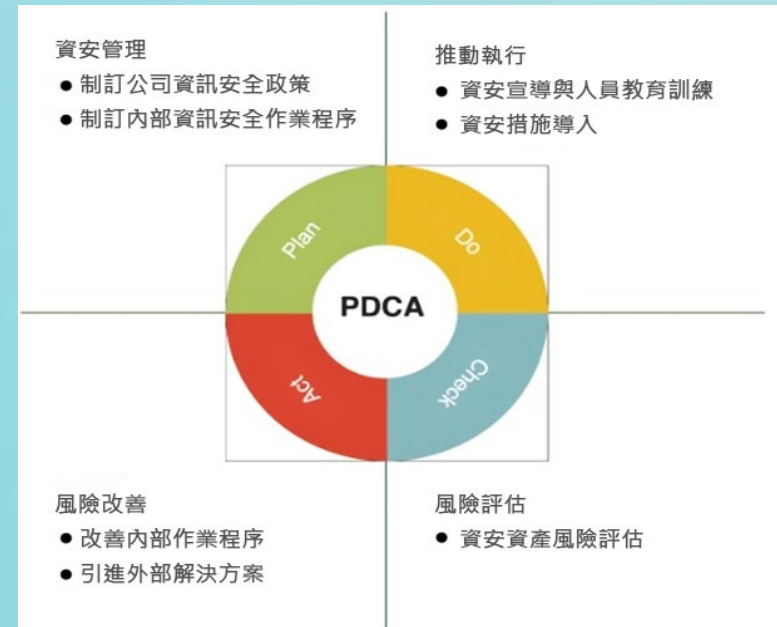
（一）資通安全管理

內容包含

- 1.專責人員、2.定期更新防火牆及軟體版本、
- 3.定期教育訓練及發佈資通安全訊息、4.病毒偵測及防範、
- 5.健全系統存取機制、6.定期備份及檢測資料、7.回應及改善稽核事項、8.實施資通系統盤點及風險評估。

資安面相

包含系統安全、資通安全、存取安全、實體安全、災害應變防制五大構面，針對此四大構面的資安防護進行每年資安規劃作業。

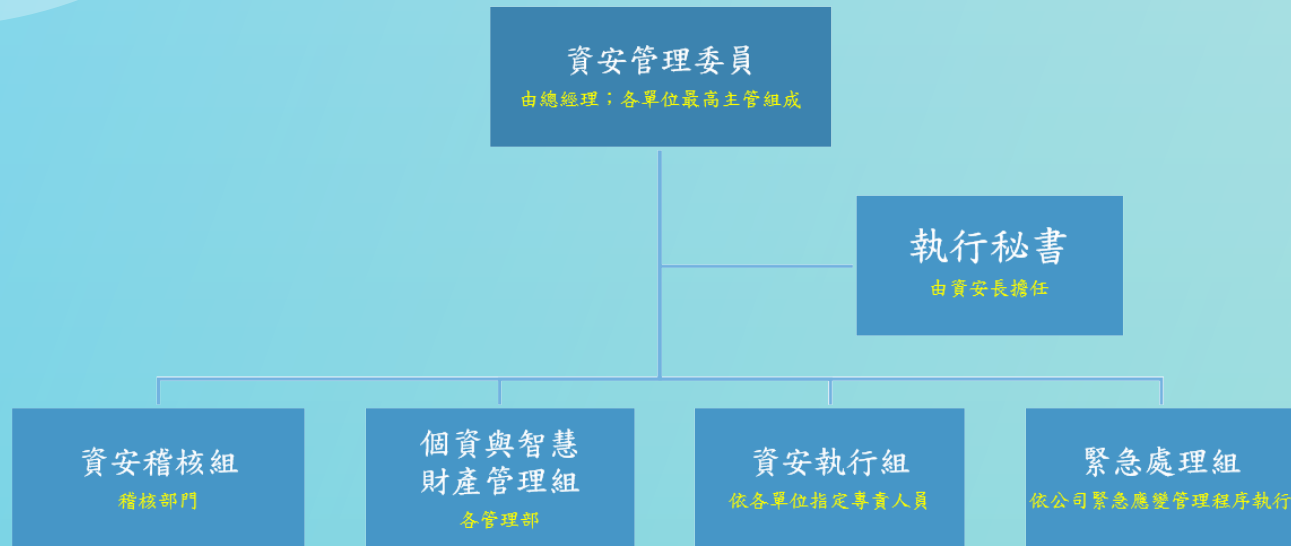




(二) 資安管理委員會

本公司於2023年第三季成立資安管理委員會。

管理委員會由總經理及各單位最高主管組成，並以總經理為召集人。澤米「資安管理委員會」為內部最高資安組織，以制定、執行、監督資安相關政策及機制，並經由「資安工作會議」落實執行相關資安工作。委員會下設「資安稽核組」、「個資與智慧財產管理組」、「資安執行組」、「緊急應變組」。



每年至少召開一次「資安工作會議」並討論相關資安業務，例如：資安工作行程、內外部關注議題、風險管理評估、資安通報追蹤、資安管理程序書更新、資通核心系統稽核作業等。

2024年資安會議已於第三季（8月）進行資安報告，報告組織資安治理架構，2023~2024年度公司資安政策與規範更新情況、風險評估與管理、資安措施與成效。

（三）資安管理作業

本公司建立了完整的資通安全管理架構，賦予資訊部門和稽核室特定的職責。資訊部門負責制定、執行和推動公司的資訊安全管理事項，並推廣資訊安全意識。稽核室則負責監督資通安全管理的執行情況，並定期進行查核，發現缺失時要求相應單位提出改善計劃和具體行動，並持續追蹤改善成效，以降低資通安全風險。

本公司的資通安全管理政策包括具體的管理方案和相關資源投入。這些政策旨在確保各資訊系統的有效性和持續性，同時維護實體資訊環境的安全和正常運作。我們致力於防止公司機密性資料外洩，並積極採取措施防止駭客、病毒入侵和破壞資訊系統，以及避免資訊系統資料的遺失。公司在資訊安全管理方面投入了充足的資源，以確保資通安全風險得到有效的管控和管理。這些措施有助於保障公司資訊系統和數據的安全，防止機密信息外洩和其他潛在的資通安全風險。

資通安全具體管理方案

網路及伺服器防護強化	• 部署網路防火牆，加強網路隔離。 • 定期檢視防火牆規則適當性。 • 啟用網路分段，將網路劃分為不同區域，以限制可能的攻擊面，並使用虛擬區域網路（VLAN）進行隔離。 • 伺服器進行備援系統，伺服器故障可即時啟用備援伺服器，強化伺服器可用性。 • 定期弱點掃描並進行伺服器系統安全性更新。 • 部署伺服器防毒軟體。 • 制定備份與災難恢復計畫，定期備份伺服器資料，並確保有完善的災難恢復計畫，保護資料免於丟失或損壞。
電腦端點管理及防護	• 部署電腦端點防毒軟體，並定期更新防護軟體。 • 電腦端點加入公司網域，統一管理。 • 強制定期電腦密碼變更作業並使用複雜性密碼規則。 • 防範可攜式儲存設備威脅，禁用未授權的USB或外部設備存取，避免利用外部儲存設備進行資料竊取或傳播惡意程式。 • 定期進行端點安全教育與訓練，提高使用者對網路釣魚（Phishing）、社交工程等攻擊手段的警覺。

資通安全具體管理方案

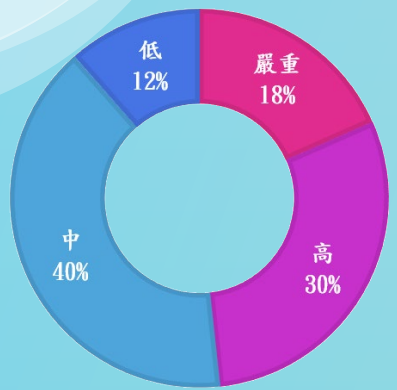
資料防護及備份	• 關鍵資料定期備份。 • 備份資料異地存放。 • 定期測試備份數據的有效性，確保備份資料能夠成功恢復。 • 記錄所有資料存取及變更操作，保證能夠追蹤資料的訪問歷史。 • 執行災難恢復演練，模擬資料丟失或損壞情境，檢驗備份與恢復流程的可靠性。
資訊設備的可用性及持續性運作	• 伺服器均放置機房，並固定在機櫃內，以防止地震時掉落。 • 機房內所有設備均接上不斷電系統（UPS），以防止市電停電時，造成伺服器停止運作。 • 定期汰換老舊伺服器及資訊設備，以降低故障停止運作問題發生。 • 實施虛擬化技術（如VMware、Hyper-V等），使得資源可以彈性調整，減少硬體依賴，提升設備可用性。 • 定期進行硬體診斷與維護，檢查硬體設備的運行狀態，及時更換有故障或老化的硬體，防止硬體故障導致的服務中斷。

2024年關鍵項目包括：

- 弱點掃描與分析軟體：針對目標主機或網路（如：網站、網通設備...等）各項配置進行安全評估，取得該目標可能會暴露於網際網路的弱點並提供報告，報告內容包括：是否具有安全弱點或安全漏洞之訊息，以及提供安全弱點、安全漏洞之說明連結及解決方案等。我們透過主動地識別和分析潛在的安全漏洞，進而積極地修復，以減少潛在的攻擊面、提升合規性並有效預防資訊安全事件發生。
- 弱點掃描作業：委由第三方合格認證廠商進行弱點防護等核心資訊系統進行檢測，並依檢測結果制定相關資安防護作業及資安修補措施_預計5月20報告交付，受測設備提供（254台），檢測完畢，將針對高風險等級（42項145件）進行改善（每年固定檢視改善範圍）。

- 針對高危險以上等級進行分析：絕大部分是因為作業系統為Windows XP、Windows 7，此為Microsoft停止更新支援之作業系統。因此，過時之作業系統包含重大安全性弱點需要進行防範措施。針對高及嚴重之風險等級進行防護作業

初測風險數量



風險等級	初測風險數量
嚴重	16
高	26
中	35
低	10
總數	87

2024年度稽核，應改正事項，採取之防範措施如下：

項目	數量	原因	處理方式
PC & NB	32	OS版本及CVE過期不支援，存在資安風險 1) WIN7 30台 2) XP 2台	PC／NB 部分老舊需整機更換，部分可直接改SSD+RAM 並安裝新版本OS 預算說明：已於2024年3月全部更新完成
Server	6	OS版本及CVE過期不支援，存在資安風險 1) WIN 2003 3台 2) WIN 2012 2台 3) WIN 2016 1台	升級至支援版本 已編列預算預計114年底執行

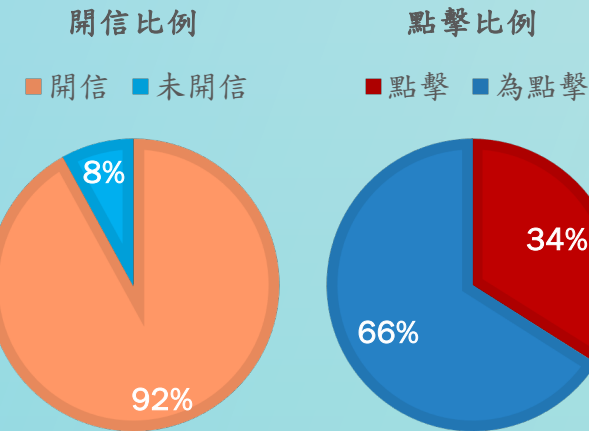
社交工程演練：

演練時間：2024-04-11~2024-04-13

測試人員：一級主管、研發、採購、財務、業務共50人。

測試結果

總測試人數 50	全腳本 總開信人數	全腳本 總點擊人數
數量	46	17
比例	92%	34%



- 針對測試未過的人員後續處理方式：對誤開啟信件或連結之人員進行教育訓練，經由再教育訓練，提高員工資安意識。
 - 資通安全教育訓練，每年進行資訊人員、一般員工、新進人員進行資安教育訓練
 - 防火牆，分析各種網路上的惡意行為，並於第一時間進行阻擋（如：惡意軟體、惡意封包、針對系統漏洞的利用等）。它可在攻擊前、攻擊期間和攻擊後提供先進的威脅防護。

2024年度參加資安培訓的人員資訊人員共4場、15時數
(含線上培訓，共計3人次)一般員工共2場、3時數
(含線上培訓，共計72人次)新進人員共13場、13時數
(含線上培訓，共計13人次)

（四）資安政策：制定相關管理辦法並落實執行

管理文件	文件內容概要
資通訊管理程序 I2-002	資通訊相關作業均列於此文件中，再以此原則制定其他細則
系統開發之管理辦法 I3-002	與委外開發、自行開發與套裝軟體之管理規範
機房管理作業說明書 I3-003	建立電腦機房安全管理及作業規範，以健全機房之安全管理，有效運用各項資訊設備，確保相關資訊系統正常維運
帳號及密碼管理辦法 I3-005	建立本公司之系統帳號及密碼管理規範，以防止不當存取
電腦軟硬體及資訊系統管理辦法 I3-006	管理公司營運所需之電腦軟硬體設備，並確保軟硬體運作順暢以提昇公司資訊安全管理

（六）資訊安全風險管理流程

6.1、業務連續性計劃：

依據業務營運衝擊分析（Business Impact Analysis，簡稱BIA）結果，建立關鍵性業務營運持續管理作業之執行方案，確保其在受到重大事故而中斷時，能協助管理層迅速確保員工安全及業務恢復正常運作。

（五）客戶隱私保護

客戶資料（訂單／檢測資料／規格書...）的保護不僅是法規的要求，更是企業保持客戶信任和維持競爭力的關鍵。澤米公司深知資訊安全與資料保護對企業可持續發展的重要性，並將其視為企業永續發展的核心使命之一。

为了更好地保護客戶的資料，我們在資訊部門實施了一系列技術與管理措施，確保所有客戶資料在處理過程中得到充分保護。透過權限管理及完整的備份機制，確保客戶資料的保密性、完整性與可用性。持續推進資訊管理系統（ISMS），確保我們的資訊管理體系符合行業最佳實踐。

2024年，我們成功將客戶資料洩漏事件降至零，所有資料處理操作均符合內部資料保護標準，並未發生任何重大安全事件。未來我們將定期進行檢查並加強稽核作業，以便即時發現和解決問題。

制定具有針對性及有效性之營運持續計畫，對關鍵性業務進行調查，根據其業務功能恢復時間目標（Recovery Time Objective，簡稱 RTO）及恢復點目標（Recovery Point Objective，簡稱 RPO）之綜合考量，規劃內部營運持續計畫（Business Continuity Planning，簡稱 BCP）每年至少進行一次測試／演練。2024年針對 ERP 財務模組系統進行演練／測試，結果符合預期。

6.2、備份備援作業：

公司現有 Server 99% 皆已虛擬化（稱為 Guest），而安放 Guest 的主機有進行主機備援，因此如主機故障另外一台主機立刻將所 Guest 轉移到另一台備援主機。只要進行整機還原即可恢復正常運作。

（七）資安查核：每年進行內外部查核

查核類別	查核項目	作業說明
外部查核	財務報表簽證查核，執行本事務所之「瞭解客戶電腦處理環境」暨「一般電腦控制」查核說明	1. 配合財務報表簽證執行「瞭解客戶電腦處理環境」暨「一般電腦控制」查核工作，每年二次查核 2. 2024年度已於2月、8月查核完成，相關資安改善需求已更新妥善
內部查核	年度稽核計畫	1. 稽核室每年資訊系統內部稽核作業 2. 2024年度，分別於2月及10月進行內部稽核。稽核結果後無重大缺失改善。

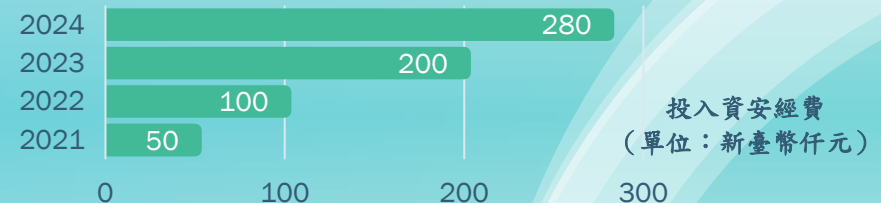
（八）重大資通安全事件

- 2024年度無重大資安事件發生。
- 員工資安訓練完成率100%
- 外部資安查核通過率100%，無重大異常。

（九）未來資安發展方向

本公司秉持「資訊安全即企業永續的基石」之理念，將資訊安全視為公司營運不可或缺的一環，並持

持續投入資源強化資安管理制度與技術防護能力，並針對短期、中期與長期資訊安全規劃。



(十) 資訊安全 短、中、長期規劃

短期目標（0～12個月）2023-2024	中期目標（1～3年）2025~2027	長期目標（3年以上）>2027
目標：強化基礎、弱點補正、建立持續營運能力 風險盤點與資產清查 - 成立資安管理委員會 - 建立資訊資產清冊 - 進行初步風險評估與威脅分析 制度與政策擬定與執行 - 更新或制定資訊安全政策、資安管理辦法、資安事件通報流程 - 建立帳號權限管理與存取控制規範 - 資安與 ESG 整合，列為永續報告內容之一 加強基礎防護措施 - 導入／強化防火牆、郵件過濾 - 落實及強化密碼政策 - 落實備援與災難復原計畫（BCP） 教育訓練與意識提升 - 基礎資安訓練 - 加強資安觀念、提供資安相關訊息 - 執行社交工程演練	目標：制度化資安流程、提升偵測與應變能力 資安制度建設 - 推動 ISO 27001標準並完成ISO-27001認證 - 資安委員會年度報告制度化 - 資安投資納入策略規劃與預算流程 - 資安治理與企業風險管理整合技術能力強化 - 導入資料外洩防護系統（DLP） - 資產弱點掃描與修補流程 - 端點防護EDR／MDR 資安稽核與測試 - 持續資產弱點掃描與修補流程 - 定期進行滲透測試 - 第三方稽核與安全評估 法遵與治理強化第三方風險管理 - 定期檢討與更新資安法規對應 - 建立外包廠商資安稽核機制 - 簽訂資安責任相關合約條款	目標：建立資安文化、主動防禦、整合風險與業務永續發展 資安與業務整合 - 讓資安成為企業文化的一部分，所有員工自覺將資安考量融入日常工作 資安技術先進應用 - 引入資安自動化工具（如：自動化事件回應、漏洞管理系統）以減少人工處理時間，提升反應速度 - 採用AI和機器學習技術來預測、識別與應對先進威脅，實現主動防禦 - 部署高度集成的資安平台，實現對所有層級、所有設備的集中監控與管理 資安永續與外部影響力 - 參與產業資安聯防、共享威脅情報 - 持續與業界資安領袖與研究機構合作，進行資安技術與趨勢的探索與實驗

面對高度變動的資安威脅環境，澤米將資訊安全視為企業治理與營運持續的重要支柱。將持續深化資訊安全治理架構，強化風險辨識與防禦能力，並確保相關制度與實務與國際標準接軌，符合法規與客戶信賴之期待。展望未來，澤米將持續投入必要資源，提升監控與應變能力，推動資安與營運策略整合，確保資訊安全成為企業穩健發展與永續經營的核心驅動力。

4.10、風險管理

澤米科技遵循金管會《上市上櫃公司風險管理實務守則》訂定由董事會通過之《風險管理政策與作業程序》，明定由審計委員會督導本公司風險管理業務，並依照本公司營運方針，界定各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，增加股東價值，並達成資源配置之最佳化原則。另外也參考《2025 全球風險報告》與產業較相關風險，由各權責單位主管參考相關風險評鑑作業，以風險發生機率及衝擊程度評估，各權責單位透過作業程序之設計及執行，逐步落實各項風險因應措施之目標；2023 年度通過 ISO9001 品質管理系統、ISO45001 職業安全衛生系統、ISO14064-1 溫室氣體減量盤查，及 2024 年度內部控制查核及評估後，所出具設計及執行均有效之內控聲明，顯示本公司已有效達成目標以降低風險。

全球現況風險排名

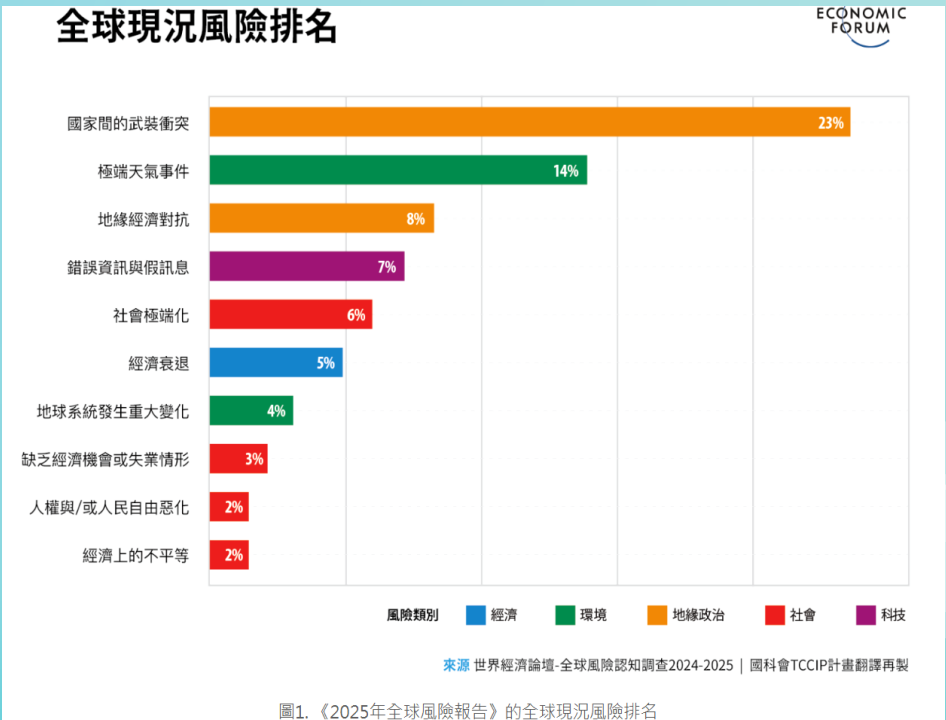


圖1.《2025 全球風險報告》的全球現況風險排名

內部稽核：

本公司設置隸屬於董事會之獨立內部稽核單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他法令規定，配置適任及適當之專任內部稽核主管一位。內部稽核人員之任免、考評及薪資報酬，除內部稽核主管之任免經審計委員會同意後提報董事會決議通過外，其餘項目均由董事長核定。

● 內部稽核職責

在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保公司內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

● 內部稽核執行情形

1. 依據本公司「內部稽核準則」及相關法令之規定，規劃及執行年度稽核計畫，並出具稽核報告。
2. 擬定與執行年度稽核計畫，每年底擬訂年度稽核計畫，經董事會通過後，按計畫執行。
3. 定期向審計委員會及董事會報告稽核工作情形。
4. 定期追蹤內部稽核所發現之內部缺失及異常事項改善情形。

● 獨立董事與稽核主管及會計師溝通情形

稽核主管於稽核報告及追蹤報告陳核董事長後，每月透過電子郵件送各獨立董事查閱，並每季當面溝通及回覆各獨立董事之諮詢，經溝通後並無反對意見。

稽核主管列席審計委員會及董事會並提出稽核業務報告，各獨立董事適時掌握公司內部稽核狀況，故本公司獨立董事與稽核主管溝通狀況良好。

本公司簽證會計師於每季審計委員會會議中報告當季財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項。本公司審計委員會委員與簽證會計師溝通狀況良好。

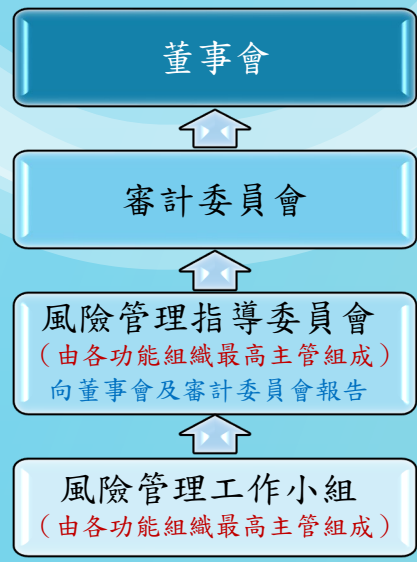


與會計師溝通事項



內部稽核與獨立董事
溝通情形

風險管理組織架構



組織層級	職責說明
董事會	最高監督單位，核定風險政策並監督整體運作效能
審計委員會	持續監督風險管理運作成效，審查風險報告並向董事會報告
風險管理指導委員會	擬定政策與程序、設定風險胃納、彙整與檢討風險管理執行情形
風險管理工作小組	各部門執行風險辨識、分析、評量與回應措施，並定期提報
稽核室	擬定內部稽核計畫，檢核風險控管機制有效性，提出改善建議

稽核教育訓練

在2024年針對稽核人員及代理人員的上課時數，依照政府法令執行 並隨時更新內控制度。

	姓 名	課程名稱	進修時數
稽核人員	許芳禎	企業執行「ESG」與「內稽內控整合」應用與範例	6
		資訊治理與內控內稽（個資、營業秘密保護與人工智慧）	6
稽核代理人	黃梅芳	從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會	6
		職場性騷擾與不法侵害（霸凌）防治	6

風險因應措施五大類型

1. 風險迴避	終止、撤出或避免高風險活動（例如不進入不穩定市場）。
2. 風險降低	採取內部控制或技術手段，減少發生機率或影響（如導入自動化）。
3. 風險移轉	透過保險、外包或契約條款將風險轉由第三方承擔。
4. 風險接受	當風險值在容忍範圍內時，選擇承擔，並進行監控與通報。
5. 應變計畫	針對可能發生的重大風險，預先制定危機應對流程與資源配置（如災害復原計畫DRP）

4.11、供應鏈管理

4.11.1、供應鏈評估原則

本公司品質要求，傳遞至外部供應商並建立良好的合作關係，長期保證所需直接材料、物料等，能適時、適質、適量交貨。除了進行交易外，我們與供應商之間也保持著緊密的合作關係。我們與供應商溝通，綠色產品及環保的議題，並共同努力落實企業社會責任。

年度	供應商數量	國內		國外	
		合格家數	占比（通過）	合格家數	占比（通過）
2022	291	266	91%	25	9%
2023	258	234	91%	24	9%
2024	265	239	90%	26	10%

新供應商 遴選	- 針對供應商品質／交期／服務等多方面進行評核。 - 要求供應商簽署「社會責任承諾書」。
供應商 評比管理	- 依據外部供應商管理程序，每季進行評比。 - 針對評比成績不佳的供應商進行改善輔導。
供應商 稽核管理	- 供應商稽核的對象包括新供應商及既有供應商。 - 每年排定稽核計畫，進行供應商品質等相關稽核。 - 對於發生重大品質異常或評比結果不佳的供應商，則安排不定期稽核。

合格供應商評估標準：

- 在供應鏈，採購針對供應鏈做年度評核針對「供應商管理原則」進行是否合規，能夠維持良好的品質供應，針對每年評核結果，對品質及交貨配合度，都能達成澤米的要求。

供應鏈稽核方式：

(1) 定期稽核：

針對具有重大影響性之主要原物料供應商執行每年定期稽核，包含符合不可取代性、金額重大性及其他造成供料穩定性風險等因素，確保供應商維持其供貨及服務品質。

- 依據供應商定期品質考核進行稽核
- 稽核方式包含實地評鑑或是書面審查（供應商自評）

(2) 不定期稽核：

- 管理狀況發生變異或來料發生重大異常時之特定強化稽核。
- 對於產品品質有重大影響之供應商，將依『外部供應商管理程序』進行處置。

供應商定期品質考核結果

考核等級	A	B	C	D	E	總家數
考核分數	95~100	85~94	75~84	74~61	60以下	
2022年	44	1	0	0	0	45
2023年	40	2	0	0	0	42
2024年	41	3	0	0	0	44

供應商定期品質考核等級及處置方式

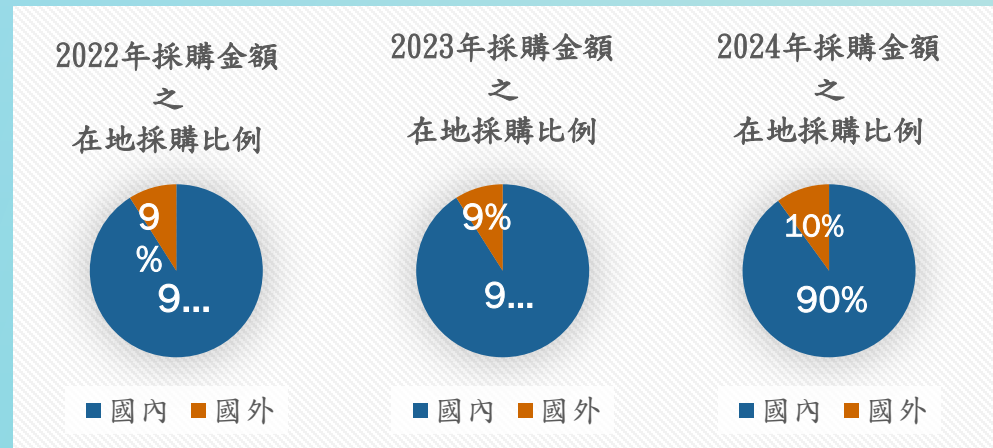
考核等級	考核分數	考核結果	處置方式
A	95~100	優質供應商	考慮增加訂單
B	85~94	一般供應商	正常交易
C	75~84	需輔導供應商	1. 由品保單位進行輔導，依「矯正與預防措施處理程序」提出檢討並限期改善 2. 連續2星期評定為C級，減少訂單並重新評估
D	74~61	暫停交易	重新評估／評鑑作業及審核
E	60以下	不合格供應商	停止採購作業

*若有顧客特殊規定，依照客戶特殊規定辦理

4.11.2、供應鏈採購模式

澤米主要原料來自國外，為因應風險的管理及物料管理，也盡量以在地化採購，進而達環保要求減少運輸排放量。

本公司與利害關係人除定期對供應商之產品品質、交貨準時率、配合度等情形進行評估外，也隨時與其進行溝通，2024年提供外部供應商簽署「社會責任承諾書」，供應商對於環保、勞動人權與條件、安全衛生的積極具體規範，以落實供應商對於企業社會責任。



※ 責任商業聯盟行為準則8.0版（2024年）

- 要求供應商社會環境責任行為守則，嚴禁任何違反人權之行為，確保工作場所健康安全。

※ 衝突礦產政策

- 實施盡責調查管理，不接受原產自受衝突影響和高風險區域的非法礦產，實現無衝突供應鏈。

※ 環境永續及職安衛政策

- 推動供應商提升綠色產品管理能力，不接受含有各國家和地區綠色產品相關法規所管控化學物質的產品。
- 2024年，新增合格供應商（60家）實施供應商社會責任評估表全數回收。

4.11.3、供應鏈風險管理

供應鏈風險管理是競爭力之一大要素，為此本公司密切關注供應鏈廠商面臨之相關風險，無論是氣候變遷下的火災、水災、地震、法定傳染病等天然威脅；並為維持供應鏈安全，關鍵材料保持一到二家，不同地理位置之供應商，以能彈性因應國際情勢變化、重大天災所衍生之相關營運風險；對於目前單一供應商之材料，以提高庫存及積極尋找第二家供應商因應。

澤米科技為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要協助供應鏈永續經營，並規劃短、中、長期的永續經營目標與工作計畫表：



短期目標 (2025年-2026年)

- 對關鍵物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達100%。
- 新供應商簽署供應商社會責任承諾書，完成率100%。

中期目標 (2027年-2028年)

- 對關鍵物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達100%。
- 新供應商簽署供應商社會責任承諾書，完成率100%。
- 對關鍵供應商執行社會環境責任調查表，完成度100%。

長期目標 (2028年以後)

- 對關鍵物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達100%。
- 新供應商簽署供應商社會責任承諾書，完成率100%。
- 對原物料供應商執行社會環境責任調查表，完成度100%

伍、創新產品與顧客責任

5.1、智慧生產及高品質無塵室

澤米科技導入製造執行系統（Manufacturing Execution System, MES）與IIoT設備機聯網，以建構智慧化生產環境，主要用來追蹤、控管製造流程中關於在製品WIP（Work in Process）、原物料、機台狀況、生產目標與實際產出結果等資料，並結合特製化無人搬運車（Automated Guided Vehicle, AGV）使人機共同作業提升生產效率，實現工業4.0智慧生產模式，也將持續推動創新卓越製造。

澤米採用分區（chamber）獨立回風的落塵管理方式，不同的作業區域擁有不同的潔淨程度並優化產品品質。



無人搬運車（AGV）

5.2、產品策略與研發創新

澤米在產品設計與研發上，持續投入研發能量，以創新永續的概念，開發多元化產品，積極朝業界的領導地位。我們從設計開發時的綠色無毒設計理念、挑選環境友善的物質、產品取得國際化認證等，皆以「創新突破」的核心理念，不斷往前邁進，打造創新且符合客戶期待的產品。

近年來全球迎來新一輪的光學科技革命和產業變革，3D成像、虛擬實境、智慧汽車電子等新興產業成為行業發展的新動力。5G的快速蓬勃發展更推升相關產業成熟力道（如無人車／虛擬實境），未來其爆發力值得期待。

面對消費電子行業出現的新變化，本公司緊緊抓住產業升級帶來的機遇，加大新產品、新技術、新工藝的研發力度，並進一步提升自動化生產能力，持續調整產品組合進行結構優化，讓營收再創新高，管理方面堅持經營創新思路，不斷尋求創新、整合與突破。

所以澤米一步一腳印，陪著客戶成長，也陸續在各電子產業提供各樣技術產品。

最近五年度開發成功之技術或產品

年度	項目	年度	項目
2020 年度	● 12吋晶圓之超薄式屏下指紋鍍膜。 ● 8吋與12吋晶圓之車載感測器封裝元件鍍膜。 ● 手機環境光感測器窄帶濾光片。 ● 繞射光學及光導光學元件鍍膜（用於AR、VR）。 ● 可見光波段之超低反射鍍膜（Rave<0.1%）。 ● 5G光通訊元件於8吋晶圓上之鍍膜。 ● 人工視網膜之鍍膜（生物相容性佳）。	2022 年度	● SWIR波段鍍膜及奈米級圖案化。 ● 超潔淨超薄12吋半導體光學玻璃鍍膜製程技術。 ● 半導體用超精密光學玻璃8/12吋，切／研／拋加工技術。
		2023 年度	● 4" InP wafer 超低應力 SWIR BPF鍍膜技術 ● 6" VCSEL GaAs wafer DBR 鍍膜技術 ● AR／VR系統 Pancake 鍍膜技術 ● 高潔淨超硬膜鍍膜技術
2021 年度	● 12吋超薄玻璃晶圓封裝用之NBPF鍍膜。 ● 8吋、12吋ALS元件（環境光感測器）鍍膜。 ● 光通訊元件之8吋晶圓鍍膜。 ● 半導體生產與檢查用之SWIR影像感測元件鍍膜。 ● AR／VR系統之DOE元件（繞射元件）鍍膜。 ● AR／VR之光波導元件（LOE）鍍膜與成像顯示元件。 ● VR系統具即時眼球追蹤功能之關鍵元件鍍膜。 ● 車載影像感測元件之高階封裝玻璃鍍膜。 ● 低角度依存性之屏下指紋鍍膜。	2024 年度	● 應用於微型元件電磁干擾（EMI）抑制技術。 ● 近紅外光雙通帶薄膜。 ● 抗侵蝕高反射金屬薄膜。 ● 12吋車用CMOS sensor封裝模組鍍膜。 ● AR HUD模組鍍膜與成像元件。 ● 可見光超低吸收材料鍍膜。 ● TOF模組之關鍵元件鍍膜。 ● 行星式平面研磨機開發。 ● 自主改造蒸鍍設備技術突破。

5.3、研發人才招募及培訓

研究發展員工人數及其學經歷

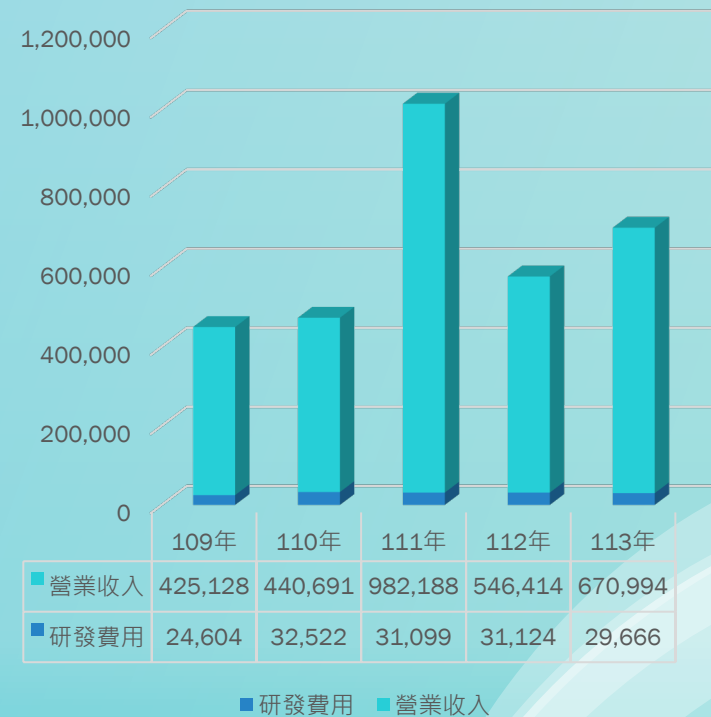
項 目		2022年	2023年	2024年
學歷分佈	碩士（含）以上	13	11	9
	大 專	1	4	4
	高中（含）以下	-	-	-
合計		14	15	13
平均年資		3.17	4.46	4.46

最近五年度投入之研發費用

單位：新台幣仟元

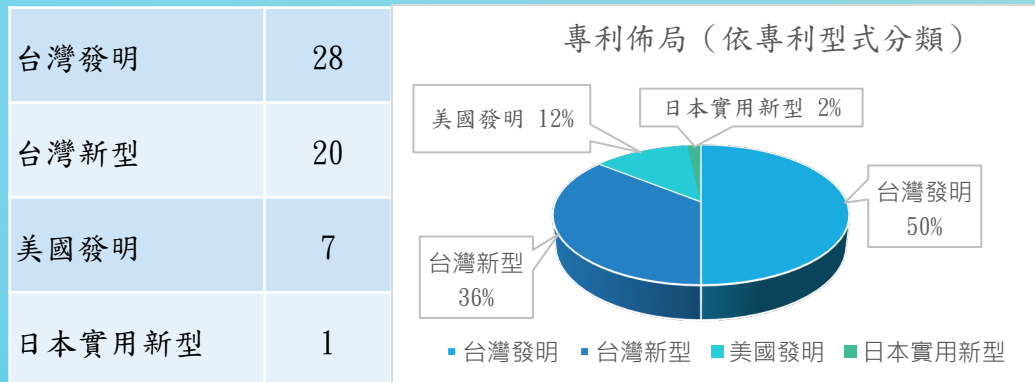
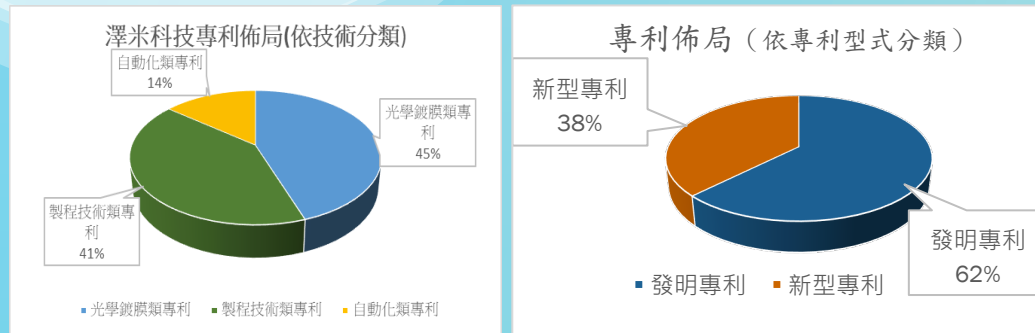
年度 項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
研發費用	24,604	32,522	31,099	31,124	29,666
營業收入	425,128	440,691	982,188	546,414	670,994
比 重	5.79%	7.38%	3.17%	5.70%	4.42%

研發與營收比

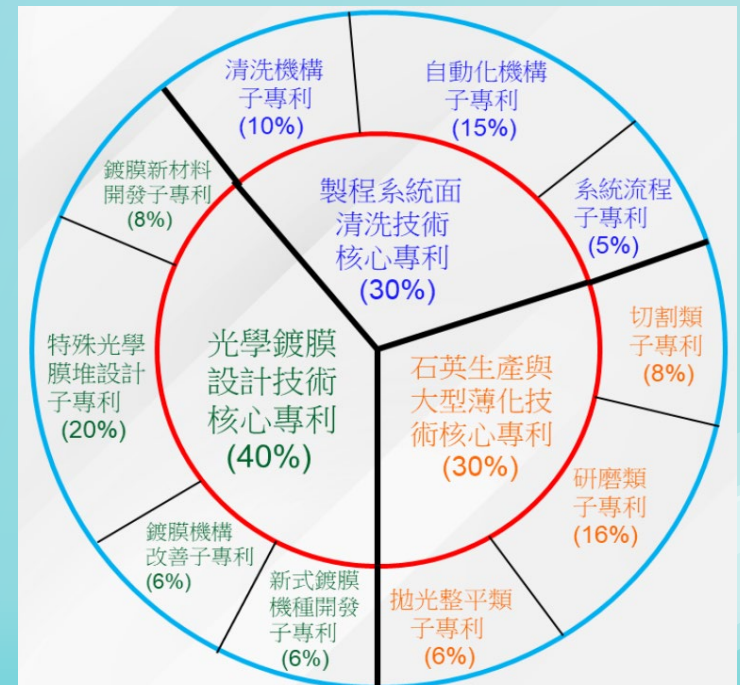


5.4、研發專利

澤米致力於技術的精進，在專業上截至目前總共獲得56項技術專利，有台灣發明，新型，美國發明，及日本實用新型專利等。



公司三大專利核心技术



企業可通過生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA），對產品或服務生命週期過程中各項投入與產出，對環境的潛在衝擊進行評估，並將評估結果應用在商品、製造或服務階段，以達到持續提供對環境友善之產品等目的。澤米將計畫於2027年依照 ISO14040 及 14044 生命週期評估標準，針對光學產品進行生命週期評估，系統邊界乃根據歐盟環境足跡分類之 IT equipment。

產品類別規則（Product Category Rules, PCR）進行範疇界定，邊界設定為搖籃到墳墓，其中包含原料階段、製造階段、產品配送階段、使用階段及廢棄處理階段，運用 LCA 分析軟體進行分析取得環境衝擊評估結果及產品碳足跡。

5.5、產品品質責任與客戶承諾

澤米品質政策：

本公司秉持「品質政策」之核心理念，致力於提升產品全生命週期的品質與環境友善性。我們依循 ISO 9001品質管理系統及 RoHS、REACH 等環境法規要求，對有害物質控管制度，並推動綠色產品設計，以保障消費者安全、提升顧客滿意度，並降低對環境之衝擊。

澤米提供給客戶之任何產品與服務，均以下列準則為目標，以達到客戶最高滿意度。

- 一、凡事慎始。
- 二、持續改善。
- 三、品質第一。
- 四、客戶滿意。



5.5.1、產品安全（綠色產品）顧客健康與安全

綠色產品管理與認證：

- 2006年即通過 SONY GP（Green Partner）綠色夥伴認證。至今仍是SONY Green Partner。

有害物質管理：

- 本公司因應世界各國環保法令及客戶特殊要求，訂定了綠色產品管理規範。依據該管理方針涵蓋我們的綠色產品、原材料、耗材和包裝材料。本公司將以遵循歐盟相關指令，以及相關行業法規的要求為優先原則。若客戶有特殊需求要限制使用某些有害物質時，公司將與客戶溝通及密切合作，制定相應的專案處理方案。我們承諾本公司產品及所使用的零部件不得含有超過歐盟 RoHS 指令所規定之有害物質含量及無鹵素，並且會嚴格符合客戶特殊需求之標準，以確保公司產品的環保性與品質。
- 為達成綠色產品，澤米各單位權責與管理的分工，環環相扣，各單位極力做好產品的守門員，以期對客戶及供應鏈的誠信及信賴度。



綠色產品各單位權責與管理內容		綠色產品各單位權責與管理內容	
品保單位	- 調查歐盟RoHS、REACH法規更新，並執行本程序之維護及更新。 - 進料時，需進行物質檢測報告依據高低風險檢附資料是否在規範期間內，如已超過期限規範者，進行隔離不得允收入庫。 - 針對客戶要求之環境管理限用物質進行調查。 - 依據綠色產品檢測頻次，送產品至第三方實驗室符合性驗證。2024年度執行三種產品型態檢測都符合客戶綠色產品規範要求。	研發單位	- 要求供應商提出材質證明文件。 - 負責於新產品開發及新料或替代料選用承認時符合綠色產品設計要求。 - 執行提出本公司新產品或使用之材料送外第三方實驗室 RoHS、REACH 等環保符合性檢驗作業需求。 - 規劃建構符合國際環保法令要求及客戶需求之綠色產品，經由客戶承認後，導入正式產銷循環。
資材單位	- 要求供應商提出不含有害物質宣告書。 - 負責綠色產品之採購。要求綠色採購量100%都須符合綠色產品規範要求。	業務單位	收集並提供本公司產品銷售國家或區域對環保要求之相關法令要求以及客戶特殊要求。
製造單位／ 產品工程單位	- 生產製造符合本程序之綠色產品，避免混料及污染。 - 管理售後退修品。 - 負責製程相關變異檢測及減廢節省能源管理。	文管單位	- 產品進行建檔，並確保符合環保要求之佐證資料。 - 相關資料保存年限，依照《品質記錄管理程序》執行。

對客戶的承諾

5.5.2、產品政策執行

澤米科技持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並主動要求原物料供應商簽署社會責任承諾書，提供符合產品不含有害物質之要求的原物料進行生產，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。因此，與產品供應鏈溝通，使其雙方都能往綠色環保的產品提升，在新品設計開發時，設計採用無害材料以符合相關法規，進而減少產品廢棄物環境危害。此外注意減少廢料產生、節約能源和減廢排放。在產品生態化設計中，除了遵守相關管理規定外，還應滿足未來綠色產品認證的需要。

澤米管理系統：

- 文件管理政策及內部稽核：每年針對材質實驗室檢測報告的年限及供應商評鑑互相配合，進行限用物質管理稽核。並隨時關注有害物質最新法規及因應情況：公司依據相關法規、客戶要求，新增時都進行公司的產品進行物質審查確保符合相關法規及客戶要求。以利隨時讓客戶使用安心放心。
- 澤米科技於2004年起陸續獲得ISO 9001品質管理系統、2007年獲得ISO 14001環境管理系統，2022年獲得IATF16949發展品質系統與2023年獲得ISO 45001職業安全衛生系統等相關認證。



品質保證的績效維護使用者安全與健康

2024年澤米品質管理通過評鑑項目：

1. IATF 16949／ISO 9001 品質管理系統內部稽核項目共136項並無綠色產品限用物質不符合項目。
2. 供應商限用物質檢測：2024年度”第三驗證單位檢測報告”共49件，審查都符合公司綠色產品要求。
3. 澤米公司所有使用的原物料產品，都符合RoHS，且無高度關切物質（SVHC）清單內的物質。

產品品質：

- 公司對品質管理系統進行每年一次以上的內部定期稽核。
- 2024 年執行 16 項品項，受稽總數 136 件，不合格 5 件，不合格率 4%。
- 內部稽核缺失分析：主要是作業／表單的落實執行，將會進行教育及關注。

識別系統/流程	權責	說寫做 不一致	程序／作業 ／表單未落 實執行	表單版本 使用錯誤
COP2 新產品製程開發 流程	研發	0	1	0
COP2 新產品製程開發 流程	研發	0	1	0
COP3 製造生產到出貨 流程	製造	0	1	0
SP3 設備與公治具財產 管理流程	設備 工程部	0	2	0
	總 計	0	5	0

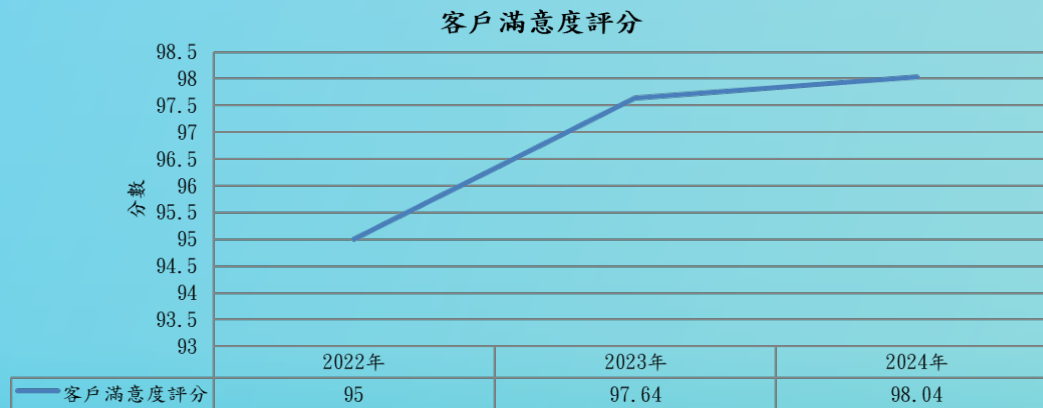


5.5.3、客戶滿意度

2024年經公司積極客戶抱怨處理對應相關客戶抱怨件數都在客戶要求時間內結案。並在客戶滿意度調查時並無對這些客戶抱怨異常事件提出相關改善的要求與建議。

公司對客戶滿意度調查”品質“、“交期“、“服務與對應“、“技術“、“其他“等項；內部自評”品質績效“、“交貨績效“、“客戶中斷“、“市場退貨、召回“、“特殊狀態之顧客通告”等項目每年度定期進行客戶滿意度調查評分（每年一次以上）。客戶端所提建議由相關單位作立即改善或安排改善計畫，並回覆客戶；如客戶端評價為C級（70分以下）時，內部需自行檢討事實要點內容，積極改善，並親自去客戶端檢討報告，以期能提高客戶滿意度。

客戶滿意度評分：在2022年~2024年持續上升。如下趨勢圖。



年度	客戶滿意度調查 反饋改善或建議	回 覆
2023年度	改善：產品外觀髒污異常客訴改善。 建議：交期較長需改善。 正面評價： - 準時出貨生產調配配合度高，能配合客戶排程。 - 積極、友善、敬業、負責。	改善回覆：立即派員到客戶端及時釐清問題點，並進行產品包裝改善。 建議回覆：啟動原材備料機制，協助客戶縮短交期，從2.5個月縮短至1~1.5個月。
2024年度	改善：技術問題研討回覆客戶延遲。 建議：多評估其他規格產品，增加合作機會。 正面評價：配合良好／交貨準時／反映及時等。	回覆：依時程計畫以確保能準時提交回覆客戶，以防造成客戶困擾。

澤米對客戶使用產品關心，一但有客戶反映產品問題，依照品管單位的處理流程，本公司立即停止該產品生產，組成調查小組，如需要，會送交第三方檢測鑑定，保障客戶的權益及達成客戶滿意。

客戶抱怨及改善對策處理：

客訴稽核、客戶抱怨及產品限用物質檢測統計：

項目\年度	2023年度	2024年度
客戶抱怨總覽表件數	14	15
客戶抱怨立案件數	6	6
客戶抱怨綠色產品—限用物質異常件數	0	0
產品限用物質檢測異常率	0%	0%
客戶稽核綠色產品要求通過率	100%	100%



改善對策：最終都找到真因並對策後標準化，並進行成效追蹤，最後取得客戶同意結案。以確保客訴處理異常不再發生及客戶滿意。

客訴-類別	件數	改善對策
檢驗方法定義不明確	1	1.明確定義檢驗方法 2.檢驗人員教育訓練
作業防呆機制不足	1	1.加入產品識別記號及檢驗手法防止 2.100%產品特性檢驗 3.作業者全面教育訓練
包裝作業人員異常	1	1.增加包裝後有效的檢測作業標準
檢驗作業人員作業異常	1	1.檢討作業方法與手順要求標準化 2.作業者進行教育訓練及強化作業品質意識
運送問題造成產品裂片	1	1.要求運送公司對於產品易碎防護要求
機台製程間接材料變異大	1	1.設定間接材料管理與參數控制 2.相關設定標準化



澤米用心關心客戶，每一個產品送到客戶手中，都是澤米同仁對客戶的尊重與誠信。

陸、實踐綠色承諾

6.1、水資源管理

6.1.1、水資源管理政策

澤米科技所處位置在竹南工業園區，此工業區供水情形非政府公告之缺水壓力地區，雖無立即明顯的缺水風險，但氣候變遷，如遇旱災的風險，對澤米會造成很大的影響。澤米是專業的半導體光學鍍膜製造商，在光學元件製造過程中，水資源對公司而言是很重要的生產資源，所以公司設有350公噸的儲水空間，以因應缺水時製程使用。

為了響應全台節約用水議題，公司也極力的配合各項水資源管理措施，公司致力於符合環境要求，強化資源再利用、污染預防與消除危害，推動環安衛教育訓練，宣導環境保護之理念。



6.1.2、水風險管理

以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區存在之水風險，並建立完善緊急應變程序，再生水回收利用。

風險類型	類 型	潛在營運影響	調適方法
水資源風險	乾旱 水災風險	影響產能、營收下降。 無法如期或中斷交貨。	建立完善水資源調控。 向民營廠商載水，供應廠內運作。

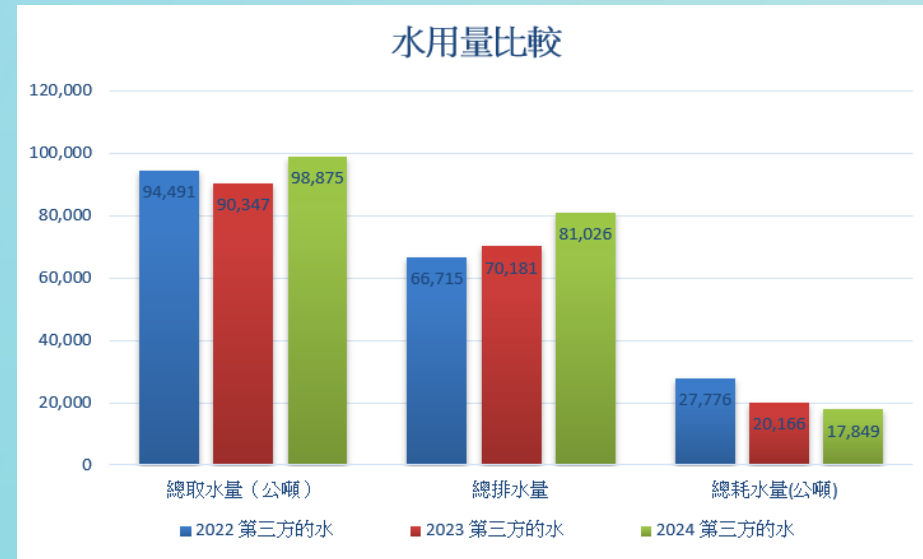
6.1.3、用水管理

澤米科技公司在 water 資源管理方面，依照 ISO14001 環境管理體系，加強對用水以及水資源所進行的管理。為了向利害關係人展示我們在環境保護方面的堅定理念，我們會持續管理水資源，展現我們對環境的責任態度。

澤米科技公司所使用之水源皆為自來水，排放廢水有一般生活廢水、製程廢水。公司位於竹南產業園區，主要供水來源是永和山水庫。根據世界資源研究所評估水資源壓力之線上工具 Aqueduct Water Risk Atlas 顯示，我們所在地區的水資源風險屬於中低風險。我們長期關注水資源節能環保議題，並致力於節水計畫的實施。從全面落實日常生活節約用水做起，同時也積極改善製程中的耗水量，最大程度的進行水資源之利用。

2024年用水情形		取水量					耗水量	
年度	2024年	年份	取水來源	取水 量 (公噸)	總取水 量	總排水 量	總耗水 量 (公噸)	
取水 量 (公噸)	98,875	2022	第三方的水	94,491	94,491	66,715	27,776	
排水 量 (公噸)	81,026	2023	第三方的水	90,347	90,347	70,181	20,166	
耗水 量 (公噸)	17,849	2024	第三方的水	98,875	98,875	81,026	17,849	
營業額 (仟元)	670,994							
用水 密度	0.147							
備註： 耗水量=取水-排水量。 用水密集度計算方式為：取水/萬元營業額。								

2024 年我們的單位用水量為98,875公噸，相較於 2023 年的 90,347 公噸，增加了 9.44%。這是因為產能比 2023 年要高造成用水量增加。在未來，我們將持續強化對水資源的管理，訂定更加完善的節水計畫，盡我們最大的努力來保護水資源，讓未來世代能持續享有純淨的水源。



6.1.4、節水措施及策略目標

回收RO製造過程中的廢水	每日約 6.8 公噸，用於廁所用水。
使用省水水龍頭	調整適量出水量，約可節約 3.06 公噸/日自來水。
每日用水流量紀錄及分析	異常用水單元立即進行維護，避免水源浪費。
隨時關注	不定期宣導員工節水觀念及資訊。

短期目標	中期目標	長期目標
1. 落實廢污水處理原則，降低營運活動對環境造成的衝擊 2. 違反環保法規案件 0 件	1. 持續建立 RO 回收水系統，供公司非生產用水系統循環使用，達成每日 30~35公噸以上的回收水使用。 2. 違反環保法規案件 0 件	1. 長期目標為降低每日放流水總量到100公噸以下，達成循環水二次使用的最高使用原則。 2. 違反環保法規案件0件

6.1.5、廢棄物

● 廢污水排放情形：

2024年的水質檢測結果如下表所示，該年度廢水排放量為81,026公噸，而各項水質檢測結果顯示，我們所排放之廢水在各項指標上均低於排放標準。這些數據反應了我們的廢水管理系統能有效處理並減少污染物的排放，使我們排放的廢水符合環保標準。在遵守環保法規和標準的同時，也努力確保我們所進行的生產活動僅會對環境產生最少的影響。我們將持續對生產過程進行優化，創建更高水準的環境永續保護。

● 水污染預防措施

處理設備均採用 N+1 方式設計，24小時與365天穩定運轉，搭配即時監控系統紀錄運轉參數，若數值超出預設值，會送出警報，及時處理異常狀況，降低對環境的風險。

● ISO14001認證：

公司取得ISO14001認證，依據內外部議題、利害相關者之要求、重大環境考量面、不可接受的危害風險及守規義務，展開規劃以決定因應風險與機會的行動，評估整合至環安衛管理系統過程執行。制訂「環境考量面管理程序（H2-005）」、「危害鑑別風險評鑑管理程序（H2-011）」，訂定環境考量面與作業危害鑑別方式。同時制訂「法規鑑定管理程序（H2-004）」，訂定環安衛法規及其他相關環境要求查核方式，以符合相關規定r及要求。

2024 年廢水排放標準及監測值		
檢測項目	排放標準 (PPM)	年平均監測值 (PPM)
PH	6~9	8.0
SS	30	4.4
COD	100	6.8
BOD	30	2.6
真色色度	400	25.0
氟鹽	15	2.4
自由有效餘氯	2	0.03
備註:本年度未因超過排放標準受主管機關裁罰		

6.2、氣候政策

6.2.1、節能減碳

澤米科技現階段已經開始執行一系列的節能減碳方式，包括未來能源效率提升和減少浪費...等。提高能源效率是最直接和有效的節能減碳方式之一，我們仍需不斷探索並導入更先進的製程與機台節能方法。

能源管理

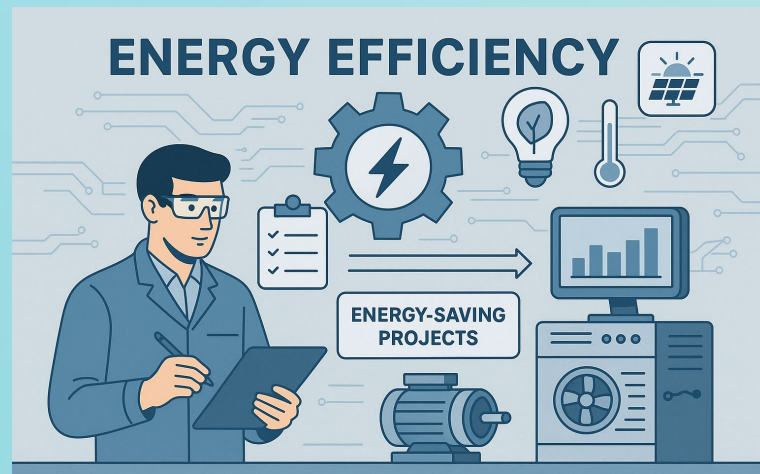
能源管理是當今各企業需面臨的一大挑戰，也是澤米科技必須嚴肅對待的重要議題。隨著經濟的快速發展，能源需求不斷攀升，對能源資源的需求和壓力越來越大。能源管理的核心在於提高能源效率，減少能源的浪費。透過未來合理的能源規劃，我們可以提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴。未來採用節能技術、建立能源監測系統和實施能源管理政策，我們可以更好地掌握能源使用情況，從而實現可持續發展的目標。澤米對能源的管控及持續關注，從各項設備的能源效率，到效率的提升，評估如何對公司能在效率提高又能使能源利用最大化。

項 目	內 容
採購新設備	評估：1. 設備操作功能及效能。 2. 設備節能等級。
電源管理	1. 新增太陽能照明設備。 2. 照明設備加裝感應控制。 3. 空調設備加裝定時器。
照明設備	全廠使用節能LED燈泡及燈管。
冷氣空調系統	設定溫度26°C以上。
冷水機冷卻系統	1. 送風管包覆保溫棉，確保溫度變化。 2. 定期保養設備。
馬達系統	加裝變頻器控制馬達速度。

● 能源節能專案成效：

一台渦輪分子幫浦 替代油擴散式真空幫浦	每月用電度數約可省11,520度電， 每月電費費用約可省42,624元，一年約省51萬元。
2024年總共改善 9台鍍膜機	11,520*9台=103,680度電， 一年約省459萬元。（電費節省103,680度）
出售1台柴油車	將公司公務用柴油卡車出售， 其節省457公升約當1.1949噸CO ₂ e/噸

我們將持續做減量的改善以對社會及地球盡一份心力。



6.2.1.1、內外部能源消耗量

澤米科技在整體的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為公務車柴油使用的狀況。

2024年總用電為13,888,000度電，相較2023年的13,535,600度電的總用電來看，增加352,400度電，主要為2023年因整體全球景氣下降，公司營運於中國大陸與日本等地，產品端需求降低，而2024年全球經濟回溫，訂單增加。

能源 消耗量	總用電量	電力間接	柴油	柴油間接	總能耗
	度	GJ	公升	GJ	GJ
2022年	18,251,200	65,716.147	720	25.322	65,741.469
2023年	13,535,600	48,736.931	607	21.348	48,758.279
2024年	13,888,000	49,996.800	150	5.2744	50,002.074

柴油使用降低 75.29% 原因: 柴油公務車出售，減少碳排 1.1949公噸CO₂e

6.2.1.2、能源密集度

澤米科技在能源密度上，針對於能源密度之特定度量標準進行討論，度量標準選定為公司當年度全職員工之人數（單位：人）和當年總營業額（百萬營收），並由公司營運一整年的能源消耗量活動數據中，計算出用電的能源密集度以及用油的能源密集度，而得知公司在使用能源的密度情況，以利後續進行能源使用參考方向。

2022~2024年度整體用電能源密集度/人員			
能源（電力）	全職員工數	總用電量	密集度
密集度	（人）	（GJ）	（GJ/人）
2022年	252	65,716.15	260.78
2023年	260	48,736.93	187.45
2024年	250	49,996.8	199.99

2022~2024年度整體用油能源密集度/人員			
能源（油）	全職員工數	總用油量	密集度
密集度	（人）	（GJ）	（GJ/人）
2022年	252	25.322	0.1005
2023年	260	21.348	0.0821
2024年	250	5.274	0.0211

2022~2024年度整體營業額用電能源密集度			
能源（用電）	營收	總用電量	密集度
密集度	（百萬元）	（GJ）	（GJ/營收）
2022年	982	65,716.15	66.9207
2023年	546	48,736.93	89.2617
2024年	670	49,996.80	74.6221

2022~2024年度整體營業額用油能源密集度			
能源（油）	營收	總用油量	密集度
密集度	（百萬元）	（GJ）	（GJ/營收）
2022年	982	25.322	0.0258
2023年	546	21.348	0.039
2024年	670	5.274	0.0079

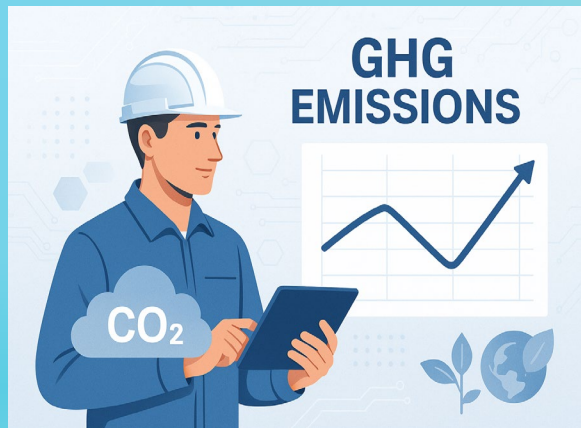
6.2.2、溫室氣體排放管理

全球的氣候與環境，正因溫室氣體的增加而產生劇烈的變化，澤米科技身為地球的一份子未來將設定溫室氣體排放量之基準年，並推動溫室氣體盤查作業，同時依循ISO14064-1查證規範建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議、提出可行之溫室氣體減量方案，並確實執行減量計畫工作，達到企業永續發展的目標。

直接溫室氣體排放（範疇一）& 能源間接（範疇二）及其他間接溫室氣體排放（範疇三）

澤米科技溫室氣體排放如同能源管理中提到的電力以及公務車用油，以及電力和汽油間接排放，皆參考溫室氣體的計算方式，算出澤米科技於2022~2024年各類別的溫室氣體排放的總量，以利後續減碳給予相關的方向執行。

澤米科技為了解公司營運所產生的碳排放量、以及擬訂減碳目標與衡量節能成效，特推行ISO14064-1進行碳排放盤查，下表為近三年碳排放盤查結果。



澤米科技2022年~2024年各類別排放源排放量統計表				
排放源類別		2022排放量	2023排放量	2024排放量
		(公噸CO ₂ e/年)	(公噸CO ₂ e/年)	(公噸CO ₂ e/年)
直接排放	類別一	904.5	669.39	402.01
間接排放（能源）	類別二	9,034.34	6,686.59	6,582.91
間接排放	類別三~六	X	X	1,602.79
合 計		9,938.84	7,355.98	8,587.71

本公司在類別一較2023年減量40.02% 能源使用的部分減量1.55%

6.2.2.1、溫室氣體排放強度

澤米科技透過溫室氣體計算結果，可以得知現況的溫室氣體產生量的狀況，且設定在員工的總數和百萬營收下，知道每個員工所產生的溫室氣體排放強度和每百萬營收下會產出多少溫室氣體排放，右表為溫室氣體排放。

澤米科技2022年~2024年各類別排放源排放量強度表

碳排放強度	營收	員工人數	碳排放量	銷售排放強度	人數排放強度
	(百萬元)	(人次)	(公噸CO2e/年)	(碳排放量/百萬元)	(碳排放量/人數)
2022年	982	252	9,034.34	9.199	35.85
2023年	546	260	6,686.59	12.247	25.717
2024年	670	250	6,984.92	10.425	27.940

(僅就類別一，二) 計算

6.3、廢棄物管理

6.3.1、廢棄物管理政策

提倡循環經濟，提高廠內廢棄物再利用比例，資源有效利用。訂定循環再利用指標，並逐年追蹤其達成情況。將廢棄物分類統計後，檢討產出效率之下的廢棄物減量。

廢棄物管理

澤米科技公司對於產生的廢棄物進行嚴加管理，在這些廢棄物中，無機污泥佔了33 % 及非有害集塵灰佔了27 % 都來自生產製程產生。

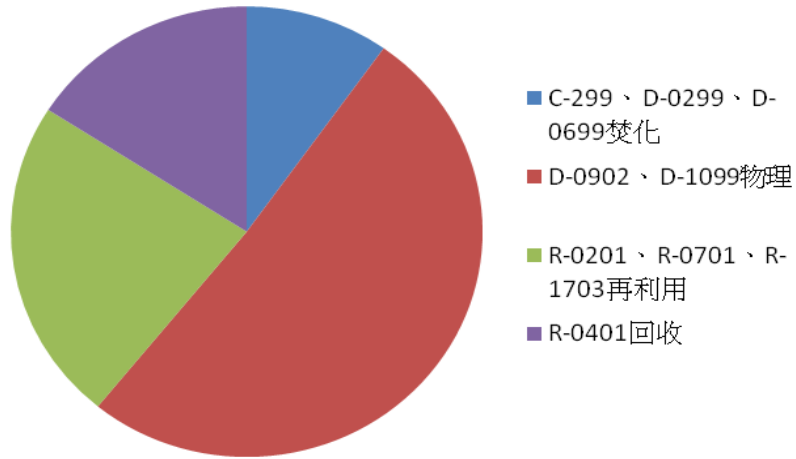
澤米努力減量，如優化生產製程使廢棄物減量，提供源頭減量及廢棄物再利用技術之建議，並加強廢棄物分類和回收再利用等。希望透過這些努力能實際減少末端廢棄物的產出量，提升再利用率，為環境保護盡一份心力，實現永續發展的目標。我們努力確保本公司的生產營運在永續的軌道上筆直前進，共同為造福社會、建立綠色潔淨的環境而努力。

澤米之廢棄物管理模式遵循 ISO14001 環境管理系統及當地相關法規，將一般事業廢棄物交由當地環保單位與清運公司處理，且截至 2024 年，澤米科技公司無任何嚴重洩漏之情事發生。本公司所有的有害廢棄物均符合環境部要求，在事業廢棄物申報及管理系統登記，並由合格的第三方清運商處理。確保廢棄物得到環保且安全的處置，以實現我們在獲得利益的同時，不忘對環境進行保護的承諾。

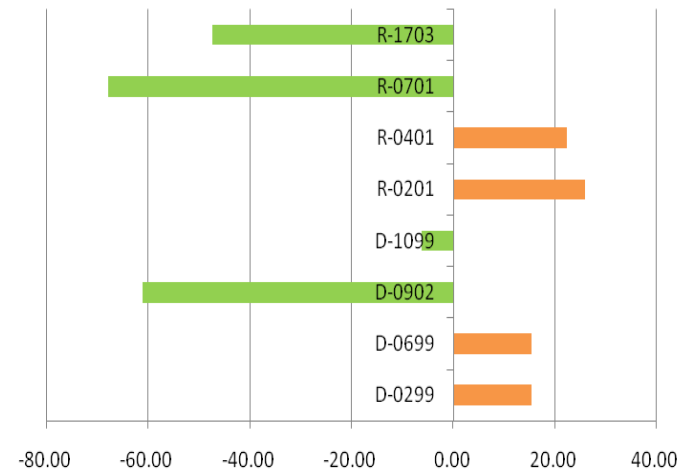


2024 年廢棄物產生與處理情形				
廢棄物組成成分	有害／ 非有害	離 場		
項目		廢棄物的產生（噸）	小計（噸）	處理方式
其他腐蝕性事業 廢棄物混合物（ 氟化銨廢液）	有害	2.342	2.342	焚化
廢塑膠混合物	非有害	1.56	1.56	焚化
廢紙混合物		1.56	1.56	焚化
無機污泥		16.35	16.35	物理
非有害廢集塵灰		13.11	13.11	物理
廢塑膠		5.164	5.164	再利用
廢玻璃		4.75	4.75	回收
廢木材		1.9	1.9	再利用
廢潤滑油		1.9	1.9	再利用
總 計			48.6公噸	

2024廢棄物處理分布



2024與2023廢棄物增長百分比



廢棄物再利用比

年 度	2022	2023	2024
廢棄物再利用比例	3.47%	67.80%	88.84%

廢棄物密集度

年 度	2024年
廢棄物產生量 (公噸)	48.6
營業額 (佰萬元)	670.994
廢棄物產生密集度	0.0724

備註：廢棄物密集度計算方式為：廢棄物產生量/佰萬元營業額

6.3.2、減廢策略：

• 生產的要求

廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料、廢棄物檢討回收再利用。減少不必要的資源浪費，提高循環再利用。



• 員工的要求

員工到職第一天即進行環安衛教育訓練，教導員工垃圾分類，提升每一位員工環安衛觀念與素養，並且在員工行進路線間、茶水間與販賣機等場所定點設置垃圾桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物。每個處所至少都維持五種以上的垃圾分類，以此對地球環保永續經營多一分努力及貢獻。



6.4、氣候變遷管理

6.4.1、氣候變遷對財務影響的管理架構

治理	澤米科技董事會設有永續發展小組，負責氣候議題並向董事會報告。由董事會定期檢視環境及氣候變遷對營運的潛在影響，納入氣候變遷風險相關議題及其管理目標。
策略	澤米科技參考TCFD之氣候相關情境分析，將氣候相關風險與機會影響對本公司的策略和規劃，針對短、中、長期進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規以及立即性。機會則區分為資源效率。尤其對評估極端氣候（如颱風、水災、旱災）對生產、物流或供應鏈中斷的可能性。廠區內部推動節能減排措施（如空調、照明、製程耗能最佳化）與推動供應商溫室氣體資訊揭露建立低碳供應鏈管理模式視為澤米陸續進行的方向。
風險管理	澤米科技透過永續推行小組對營運面、原料供應、設備中斷等風險建立基本的SOP因應機制。 1. 建立氣候風險評估標準。 2. 將氣候風險與傳統財務與營運風險整合評估。 3. 在評估因氣候造成的財務風險可能的損失，利用保險等方式管理氣候衝擊。
指標與目標	1. 完成 ISO 14064-1 查證，或建立每年碳排放報告制度，針對碳排放較高的熱點，分析減量或改善。 2. 設定科學基礎減量目標（SBTi）或符合 RE100 方向漸漸往碳中和目標前進。 3. 追蹤用電量、能源使用效率（如每單位產品耗電量）。 4. 溫室氣體盤查範圍達到類別一至六及海外子公司。

6.4.2、氣候風險的評估

氣候風險策略分析

類 型	議 題	衝擊程度	發生機率	潛在業務或財務影響	管理作為
轉型風險	R1 碳費與碳稅徵收	中度	短期	可能受政府調適氣候變遷的政策影響，增加營運成本。	1. 針對國內外氣候相關政策與法令，本公司經營團隊隨時檢視修法情形，以符合規範。 2. 本公司 2024 年類別一及類別二碳排量為 6984.92 公噸 CO ₂ e，預估短中期內不會被徵收碳費，但內部持續推動節能減碳措施，並監督排放數據以配合政府 2050 年淨零排放政策。
轉型風險	R2 國內外法規與法律	中度	短期	可能受政府調適氣候變遷的政策影響，增加營運成本。	1. 金管會要求全體上市櫃公司於 2027 年前及 2029 年前分別完成溫室氣體盤查及確信。本公司已於 2025 年完成 ISO 14064 溫室氣體查證，並每年持續推動。 2. 供應鏈管理：透過稽核篩選供應商合作夥伴，形成供應鏈永續供應鏈共識，降低業務活動造成的環境衝擊。
轉型風險	R3 綠色產品、技術與服務	中度	中期	研發低碳技術方案與採購低碳原料與產品，導致研發成本增加。	1. 透過「軟硬設備系統整合、自動化結合」，提供客戶低碳技術與服務。
轉型風險	R6 原物料成本上漲	中度	短期	1. 環境保護的理念越趨重要，再生原料導致原料成本的增加。 2. 原物料供應商會因為運輸成本、碳稅、綠電等原因，調漲原物料成本，影響公司營運成本。	1. 100 % 通過供應商合格稽核。 2. 當地採購在地化，以減少運輸及氣候影響。

6.4.2、氣候風險的評估

氣候風險策略分析

類 型	議 題	衝擊程度	發生機率	潛在業務或財務影響	管理作為
實體風險	R5 颱風與水災	高度	中期	1. 淹水可能導致供應鏈中斷，導致產能下降、收益減少 2. 淹水可能導致員工無法出勤，人力成本提高。	定期維修並檢視機器設備是否損壞，降低公司資產受損的風險機率。
實體風險	R4 旱災	高度	短中期	停水或缺水將影響員工生產力，亦增加購水成本。	持續宣導節約用水。提升辦公室資源使用效率如水、電及廢棄物處理，可降低營運成本，包括節能節水費，以及減少廢棄物處理成本。
實體風險	R7 平均氣溫上升	高度	短中期	年均溫上升導致冷氣使用量增加亦可能導致限電或分區供電，甚至斷電造成營業成本上升。	嚴格落實公司節能減碳政策，辦公室及會議室空調定時定溫。
實體風險	R8 海平面上升	低度	中長期	海平面上升將導致員工無法出勤營運停擺成本增加。	目前尚未規劃管理作為，短期內參考淹水風險的因應方式。
機會	O1 節水效益	低度	中期	2024年用水量增加成本支出。	落實並宣導辦公室節水政策，提升水資源使用效率。
機會	O2 節能效益	中度	短期	2024年用電量減少。	藉由能源管理系統（EMS）與智慧電箱，每日監控用電量。
機會	O3 減廢效益	低度	中期	2024年生活垃圾減少處理	生活垃圾分為一般與回收，鼓勵同仁落實回收與垃圾減量政策。
機會	O4 綠色運輸	中度	短期	減少汽油公務車用油需求，降低環境與營運成本。	減少員工不必要外勤或外出需求，以視訊會議為主，並要求員工紀錄用車用油狀況。

柒、人本關懷及友善職場

7.1、職業安全衛生政策

澤米科技秉持安全第一的原則，致力於提供員工身心健康、安全的工作環境，以職業安全衛生法及ISO 45001職業安全衛生管理系統為基礎，訂定一系列職安手冊，從日常作業流程、緊急事故處理、承攬商行為準則以及職安會議等，向全體員工宣導，建立員工職安觀念。

• 我們的承諾：

遵守相關法令，善盡社會責任。致力污染防治，降低環境衝擊。

持續改進創新，永續環境資源。注重教育訓練，落實績效管理。

7.1.1、職業安全衛生

為落實職業安全衛生政策，澤米科技依「職業安全衛生法」規範，設置職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，由總經理擔任主任委員，偕同各部門主管、勞工代表、特約護理師，共19人，共同審議、協調、建議各項安全衛生業務推展，檢討職業安全衛生管理績效。本公司所有人員（包含員工及派遣人員）皆可透過勞工代表或是該單位主管等溝通管道，提出職業安全衛生相關議題或建議事項，安全衛生部定期透過會議方式，調查利害關係人對本公司職業安全衛生相關之需求與期望，並視通報案件形態及調查結果進行處理與回覆，必要時將相關議題上呈於委員會中討論。

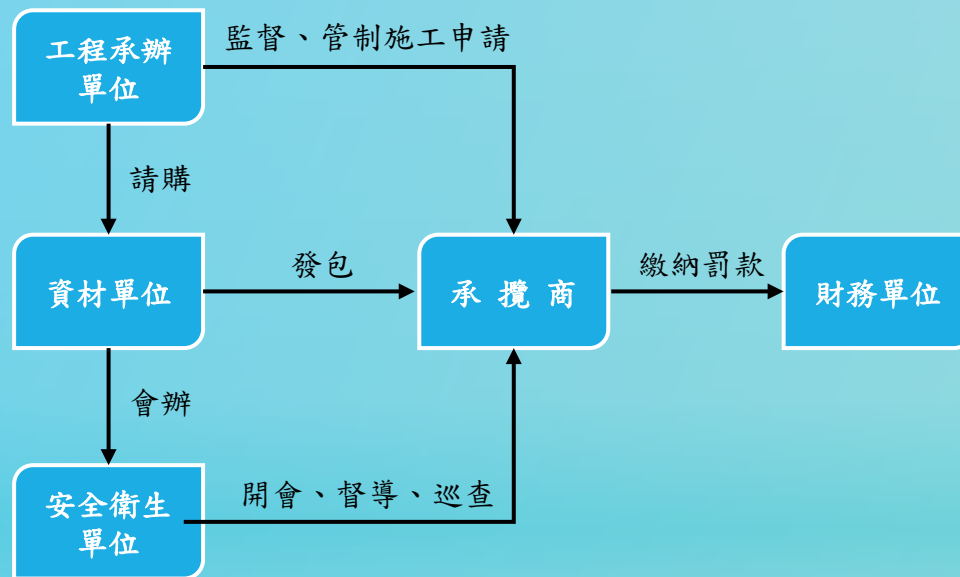
圖一 職業安全衛生管理委員會 會議



● 管理措施：

截至2024年，公司各廠區依據 ISO 45001 職業健康安全管理系統、RBA行為準則，定期確認當地法規發佈內容，審視內部管理辦法、緊急應變程序及環境安全作業程序，持續檢討改善職業安全與衛生績效，建立定期內部稽核程序，依循 PDCA 管理流程，推動各項作業，落實職業疾病預防，促進工作者全方位健康，以追求「零事故」之管理目標。本公司除注重工作場所安全與環保之相關要求，也訂有承攬商安全衛生環保規章，進行高風險作業之重點管制，採購與廠商簽訂合約時，安全衛生部告知承攬商本公司之「承攬商管理事項」與簽訂「承攬商工作安全承諾書」、「施工作業入廠許可申請表」、「進廠人員危害因素告知及承攬商工作場所環境及危害因素通知書」。

澤米科技對承攬商管理、承攬商入廠申請流程，如下：



圖二 承攬商年度會議



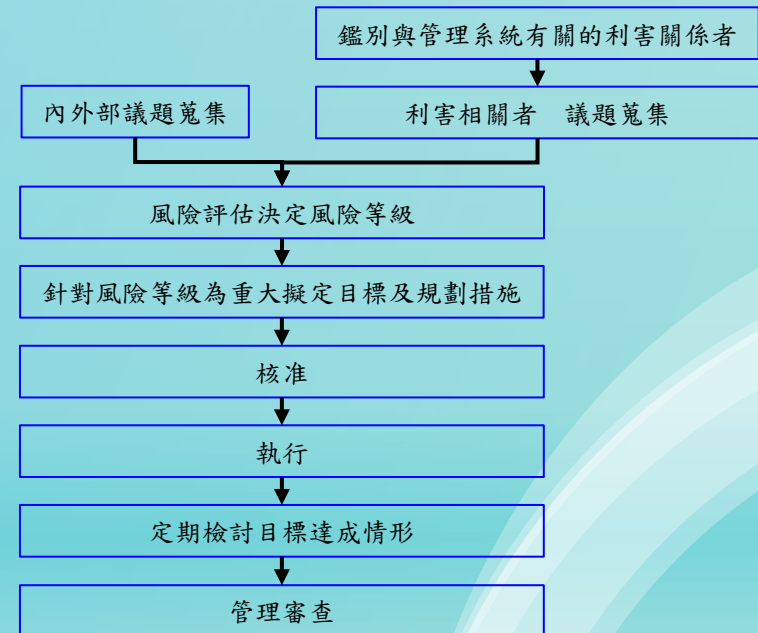
年份	2022	2023	2024
承攬商數量	18	98	104
施工人數	90	345	311
事故件數	0	0	0

7.1.2、職業安全衛生管理系統

澤米科技遵守當地法令，全體員工皆遵循職業安全衛生法及ISO 45001系統，透過平時宣導及定期教育訓練，要求員工確實遵循守則要求，並持續改善缺失，以降低工作環境危害，進而減少職業傷害發生。我們通過第三方機構驗證，適用於公司所有員工與在廠區工作之供應商／承攬商。為確保工作者及廠區安全，我們以內部稽核針對廠區內部受稽核單位的執行成效進行現場查核，針對所發現之缺失項目除了要求受稽核單位須提出改善措施外，並納入內部管理系統進行追蹤管理，進一步掌握不符合事項之發生原因並達到持續改善之目的，以確保符合ISO 45001 管理與認證要求。

內部稽核紀錄：

年份	管理系統	檢查類型	人數	比例
2022	ISO 14001	內部稽核 外部稽核	260	100%
2023	ISO 14001 ISO 45001	內部稽核 外部稽核	260	100%
2024	ISO 14001 ISO 45001	內部稽核 外部稽核	250	100%



7.1.3、危害辨識、風險評估及事故調查

澤米科技訂定職業健康與安全管理程序，防止職業災害發生。每年藉由「職業安全衛生危害鑑別風險與機會評估表」，重新檢視廠區內的作業環境、設備、機具、服務等，並依危害嚴重度、發生頻率及事故機率判定風險等級，掌握各單位作業之潛在危害與風險狀況，建立相關管理方案，以降低工作環境的風險。

7.1.4、職業健康安全風險管理

風險等級	因應策略	衝擊程度	風險評鑑	管理措施
5	立即檢討現有保護措施完整性，且儘速進行工程管理改善方案或作業管制或加強應變能力或會議決議是否持續改善。	極端	極可能發生	須採取風險降低設施，如需較長時間進行改善，應考量採取臨時控制措施之必要性。
4	立即檢討現有保護措施完整性，且於合理期限前進行工程、管理改善方案或作業管制或加強應變能力或會議決議是否持續改善。	重大	較有可能發生	須採取風險降低設施，如需較長時間進行改善，應考量採取臨時控制措施之必要性。
3	可接受，但需要注意是否具更有效之保護措施或採取適當之作業程序、管制與安全措施，檢討現有保護措施之完整性且於合理期限前進行工程、管理改善方案或作業管制或加強應變能力。	高度	可能發生	1. 須致力於風險的降低或提升職安衛績效之機會，例如：對於後果嚴重度高之風險項目，進一步評估可降低發生可能性之機會。 2. 調整工作順序或速率、減低單調工作等以降低風險發生可能性或提升工作效率。
2	可接受	中度	不太可能發生	加強稽查或強化管制措施，以提升落實度或管理成效等。
1	可接受	輕度	非常不可能發生	不須採取風險降低設施，但須確保既有防護設施之有效性。

● 職業傷害

澤米科技制定「職業傷害與事故通報」及「調查作業程序管理辦法」，當工傷事件發生時，依管理辦法及當地法規，執行標準處理程序並即時通報主管機關，定期檢討工傷事件及改善預防措施。職業傷害統計分析以勞動部及全球永續性報告指標（GRI 準則）所公布之重要指標：失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）為主要統計依據，推動以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境。統計2024年職業災害事故調查均為交通事故，特於新進人員教育訓練中新增交通安全課程，參加人數6人，上課時數3小時，至2025年，目前尚無交通事故發生。

● 員工職業傷害統計表

項目 \ 年	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
失能傷害頻率 (FR) ¹	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR) ²	0	0	0	0	0	0
上下班交通事故 ³	1	0	0	1	1	1

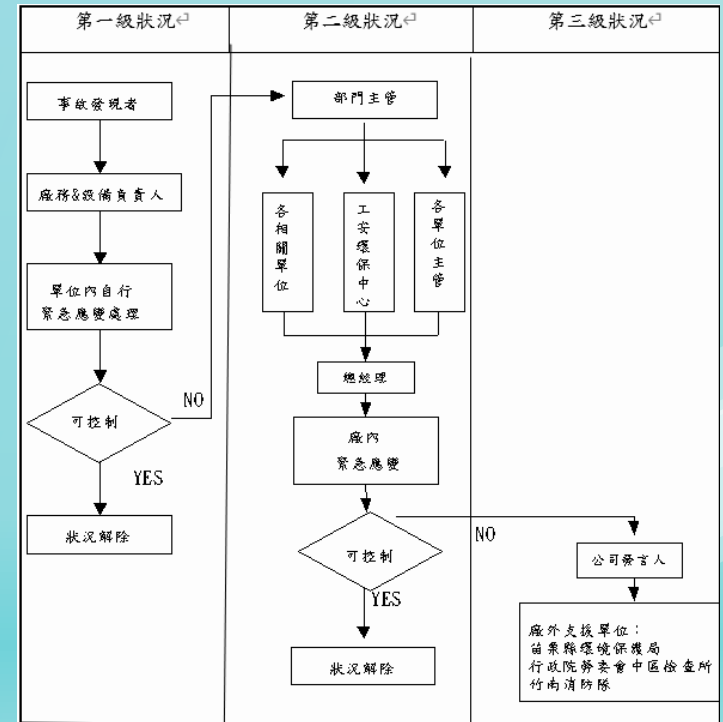
備註:

- 1) 失能傷害頻率 (FR)：每一百萬工時中發生失能傷害的人次，計算公式為失能傷害人次 x 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 2) 失能傷害嚴重率 (SR)：每一百萬工時中發生失能傷害所損失的日數，計算公式為失能傷害損失日數 x 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 3) 依據職業安全衛生法第2條第5項規定：勞工於上下班途中發生之災害非屬職業安全衛生法所稱職業災害，無須將該等案件計入填報，如事業單位需掌握員工上下班災害發生情形，亦可自行統計。

● 職業傷害事故調查及處理流程

澤米科技訂定事故調查及處理作業說明書，及通報流程圖，為了在事故發生時，員工可遵循合宜處理方式，使傷害程度降至最低，並調查事故發生的原因，建立預防機制，防止類似事故再發生。當意外事故發生時，除立即執行緊急處理，並通知急救人員以及事故單位主管與環境安全管理單位。

事故調查人員需會同勞工代表參與，並聽取罹災者、目擊者等人對事故的說明與意見，依據調查結果從人、物、管理等方面分析，檢討災害原因，製成職業災害事故調查處理表，並將紀錄交由安全衛生部保存至少三年。



7.1.5、職業安全衛生教育

職安衛自主管理措施，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；為使員工第一時間熟悉公司相關作業，除安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依課程內容提升人員安全衛生防護意識及作業內容，參與安衛教育訓練。2023年書面宣導，2024新增實體教育訓練人數與時數如右表：

年度時數 訓練類別	2022年			2023年			2024年		
	人數	時數	總時數	人數	時數	總時數	人數	時數	總時數
新進員工安衛教育訓練	61	3	183	0	0	0	5	3	15
在職員工安衛教育訓練	6	3	18	16	3	48	16	3	48
安衛內部稽核員教育訓練	0	0	0	30	3	90	37	3	111
緊急應變教育訓練	78	4	312	23	4	92	234	3	702
承攬商教育訓練（歲修）	0	0	0	0	0	0	10	3	30

澤米科技為半導體光電產業，其相關設備，及安全操作都需要有相關證照的人員執行監督，依照職業安全法規，其有缺額者，也儘快於次年度補上。澤米相關人員證照如下：

項次	證書名稱	需求人數	實際人數	尚缺人數	備註
1	甲種職業安全衛生作業主管	2	2	0	
2	職業安全衛生管理員	1	1	0	
3	屋頂作業主管	1	1	0	
4	特定化學物質作業主管	2	2	0	
5	有機溶劑作業主管	4	4	0	
6	缺氧作業主管	1	0	1	2025年安排受訓
7	堆高機操作人員	2	2	0	
8	急救人員	5	5	0	
9	防火管理人	1	1	0	
10	粉塵作業主管	1	1	0	
11	固定式起重機操作人員	2	2	0	
12	乙級廢水處理專責人員	1	1	0	
13	能源管理人員	1	1	0	



7.1.6、打造健康職場

每年依據相關法規，鑑別廠區特別危害健康作業的危害崗位及站點，依據危害特性，進行各項管理措施，包括：定期作業觀察及環境監測、定期健康檢查、不定時安排臨廠醫師及特約護理師訪視現場同仁、執行各項危害控制及風險評估等，以達成全年零確診職業病發生率的目標。2024年全廠依據勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法判別職業病發生率為0%。

7.1.7、工作者健康促進

澤米科技依勞工健康保護規則第15條規定，對在職勞工依年齡層定期實施一般健康檢查。公司提供員工職業醫學專科醫師職業病預防及諮詢，進行人因性危害、母性健康保護、過負荷及健康檢查異常分級管理，藉以篩選風險族群，由護理師、職安、人資等人員介入關懷，必要時安排醫師諮詢並完成追蹤改善，並針對人因危害、母性保護及過負荷管理之異常人員進行改善與追蹤。

● 健康風險管理評估

部門	工作場所及作業危害評估風險等級		
辦公室	第一級管理		
設備工程部	第二級管理		
庫房	第二級管理		
生產工程部	第二級管理		
無塵室區	第三級管理		
分級評估標準			
對母體及胎兒影響	第一級	第二級	第三級
	無害	可能有害	有危害



計畫制訂	執行狀況							
母性健康保護計畫	女性共：127人、育齡期女性：110人。 懷孕女性：1人、產後一年內：1人、哺乳期女性：0人。 截至2024年12月31日已諮詢：2位、諮詢率:100%。							
異常工作負荷計畫	職業促發腦、心血管疾病風險等級					工作負荷		
						低負荷	中負荷	高負荷
	十年腦、心血管疾病風險		<10%（0）	127人	57人	8人		
			10-20%（1）	20人	5人	0人		
			≥20%（2）	7人	0人	0人		
	2023年體檢總計：224位 截至2024年12月31日，共有20位員工列入應諮詢對象，其中3位已離職，其餘17位皆完成諮詢諮詢率達100%。預計於2025年度持續追蹤中高風險同仁，並針對新進人員執行健康問卷調查。							
分數	0分	1分	2分	3分	4分	5分	總計	
人數	176	20	20	5	2	1	224	
百分比	78%	9%	9%	2%	1%	1%	100	
2023年共進行健康檢查224人次，截至2024年12月31日，應覆評人數共8人，其中2人已離職，其餘6人均完成諮詢，覆評諮詢率達100%。預計於2025年推動新進人員健康問卷填答作業。								

計畫	執行狀況
不法侵害計畫 計畫修訂完成	• 完成 H2-009-02A 職場不法侵害行為自主檢核表總計：32位 • 完成各部門 H2-009-03A 職場暴力風險評估表。 • 完成針對高度風險部門完成職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表-工作場所設計及職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表。 • 截至2024年12月31日沒有通報個案。
中高齡健康保護計畫（45~65歲） 計畫制訂完成	2024年07月在職名單篩選應執行工作適能評估：64人。 截至2024年12月31日完成工作適能評估62位，完成率：97%。
呼吸防護計畫 計畫制訂完成	應執行生理評估：19位。 截至2024年12月31日應評估19位，已完成：19位，完成率：100%。

7.1.8、職業健康服務

員工是我們最重要的資產。為達到健康預防與疾病防治的目標，我們依據員工健康檢查結果，積極推動健康促進活動，協助員工養成良好的健康行為。

● 健康風險管理

2023-2024年度體格檢查健康管理諮詢統計（統計至2024.12.31）					
健康分級	A級管理	B級管理	C級管理	D級管理	C級以上
總計	8	17	6	5	11
已諮詢	-	1	4	5	9
管理措施 健檢結果	無異常	需藉由改變生活習慣改善，一年內定期追蹤	需由醫師評估建議，以降低致病風險，建議於六個月內完成追蹤	需要進一步至門診追蹤診治，建議於三個月內完成追蹤診治	職醫護諮詢總人數，諮詢達成率 82%

2023-2024年體格檢查健康管理諮詢統計（統計至2024.12.31）					
健康分級	A級管理	B級管理	C級管理	D級管理	C級以上
分級標準	舉例血壓： 收縮壓<120 舒張壓<80	120≤收縮壓<140 80≤舒張壓<90	140≤收縮壓<160 90≤舒張壓<100	160≤收縮壓 100≤舒張壓	
總計	3	104	67	51	118
已諮詢	0	47	43	45	76
已離職/留停	0	15	9	6	14
健檢結果	無異常	需藉由改變生活習慣改善，一年內定期追蹤	需由醫師評估建議，以降低致病風險，建議於六個月內完成追蹤	需要進一步至門診追蹤診治，建議於三個月內完成追蹤診治	職醫護諮詢總人數，諮詢達成率 85%

● 員工職業傷害統計表母性健康保護

對於懷孕的女性員工，特約護理師提供特別的照顧諮詢，分享懷孕期間的個人保健照顧知識，提供適當的關懷與照顧，並於廠區內設置哺乳室。特約護理師每月臨場服務時會詢問廠內員工是否有新增孕婦，若夜班女性員工懷孕時，該單位主管會通知特約護理師，以確保其母性健康受到妥善照護。

2023年度員工健康檢查成果

一、健檢日期：2023.11.23~11.24

二、委託醫院：宏恩綜合醫院

三、健康檢查人數：

- 1) 應到檢人數：233人（特殊健檢人數：55人）
- 2) 未檢人數：3人（離職：3人）
- 3) 到檢率：100%

2023/11/23員工健康檢查



2023/11/24員工健康檢查



● 健康關懷與醫療照顧

公司定期為員工提供優於法規的免費健康檢查及特殊作業健康檢查，並依檢查結果進行風險分級與致病因子分析，追蹤高風險族群，推動健康促進與職業病預防。透過駐廠醫師定期服務，主動安排健檢異常

、特殊族群及職災員工諮詢，並評估其健康與工作適配性，提供適切職務建議。



特殊作業管理諮詢人數統計（統計至2024.12.31）					
健康 分級 項目	第一級 管理	第二級 管理	第三級 管理	第四級 管理	第二級管理 ／職醫護諮 詢已諮詢人 數
噪音	11人	6人	1人 (改判2級)	0人	6人
粉塵	15人	2人	0人	0人	2人
錮及其他 化合物	26人	8人 (2人離職)	0人	0人	6人
特殊健康 檢查或健 康追蹤檢 查結果	全部項目正 常，或部分 項目異常， 經醫師綜合 判定為無異 常者。	部分或全部 項目異常， 經醫師綜合 判定為異常 ，而與工作 無關者。	部分或全部 項目異常， 經醫師綜合 判定為異常 ，而無法確 定此異常與 工作之相關 性，進一步 請職業醫學 科專科醫師 評估者。	部分或全部 項目異常， 經醫師綜合 判定為異常 ，且與工作 有關者。	諮詢達成率 100%。

● 呼吸防護具密合度測試

針對特殊作業崗位員工（如噪音、粉塵、銻及其化合物等），公司每年進行一次作業環境監測，並將結果公告全廠，提供適當的個人防護具，確保作業人員安全。為因應災害可能波及緊急應變中心，廠區於適當位置配置簡易且可迅速取得的應變器材，包括防護衣、個人防護具、呼吸防護具、洩漏處理器材及警示裝置等，確保在緊急情況下持續運作，並對人員、設備、社會及環境的衝擊降至最低。

測試日期	測試人數	測試方式	測試結果
2023年	8名	定量密合度測試	8人皆合格
2024年	14名	定性密合度測試	14人皆合格
說明	噴砂站、設備pm人員	委託世筌檢測	合格率100%



● 緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，廠區設置自衛消防編組，每年不定期安排火災、化學品洩漏等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。每半年實施消防綜合演練。

2023年	應到人數	實到人數	到課率%
消防綜合演練	25	22	88%
化學品防止洩漏演練	5	5	100%
2024年	應到人數	實到人數	到課率%
消防綜合演練	25	25	100%
化學品防止洩漏演練	4	4	100%

消防演練



化學品防止洩漏演練



不定期健康講座 心肺復甦術+AED 操作演練



7.2、職業安全衛生教育

7.2.1、人權盡職調查

澤米科技重視人權議題，依循 GRI 準則（2021年版），鑑別永續議題對企業的潛在衝擊，並遵守當地法規及公司簽署之各項承諾與規章。我們積極管理自身營運、供應商、承攬商及利害關係人（如客戶與社區）的人權風險，不分種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙等，均能享有公平且有尊嚴的對待。

公司秉持社會責任，持續檢視與改善可能違背責任的作為，並透過適當管道對外公開，展現企業誠信與透明。我們恪守營運據點所在地的法律規定，亦遵循國際標準，並將相關政策納入營運管理體系，強化組織的永續治理，作為公司邁向永續發展的重要指標。

我們於勞工政策中明定遵守勞動相關法規，尊重職場人權、促進健康安全職場、支持結社自由、創造多元溝通管道及保護資訊安全等承諾，提供平等的工作機會給所有求職者，並於新進員工招募時符合並優於每百名員工進用一名身心障礙員工之法令規定，足額進用以提供弱勢團體平權之工作機會。此外，工作規則第52條（員工申訴性騷擾處理制度）也明定相關通報機制，以打造一個安全且健康的工作環境。以申訴專線，傳真，EMAIL及信箱提供多元方式，保障員工歧視事件不會發生，因此2024年並無歧視或違反人權相關情事。

本公司人權政策之相關承諾			
一	公司遵守國家勞動法規、環保法規及相關法規。	四	提供安全衛生的工作和生活條件，確保員工的健康與安全。
二	禁止使用童工和強迫勞動，不接受任何用童工、囚工或強迫勞工的供應商或分包商。	五	推動勞資合作，尊重員工的結社自由和集體談判權。
		六	合理安排生產計劃，合理安排工人的工作時間和休息休假。
三	所有員工一視同仁，不拘性別、不拘種族、不拘宗教、不拘社會歸屬，反對歧視，尊重員工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格行為。	七	提供合理的工資福利，符合法律法規的相關規定。
		八	持續改善工作條件和員工福利。
		九	節能減排，保護環境，共建和諧，造福社會。

● 人權管理推動做法

為強化員工對公司政策與合規要求的理解，本公司透過「新進人員講習」和「內部公告及入口網站」等多元渠道進行政策宣導與教育訓練，並定期舉辦研討會與課程，提升員工遵循意識。所有新進人員皆須簽署「聘僱契約與保密承諾書」，以確保對公司規範的理解與承諾。2024 年，澤米科技對全體員工實施人權相關教育訓練總時數為 245 小時，完訓率達 100%。

同時，為保護勞工基本權益，公司亦要求供應商簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」與「無衝突礦產宣告書」，強化供應鏈的道德準則、法規遵循與透明可追溯性，建立以誠信與責任為核心的企業文化。

在風險管理方面，管理部與稽核部門持續監督與改善。每年依法編製稽核計畫，涵蓋永續相關議題，並將稽核成果及改善事項提報董事會與審計委員會，確保治理機制有效運作。

此外，為有效回應利害關係人的期望與疑慮，公司亦建置多元溝通管道，及時處理潛在問題與不當行為，強化透明度與利害關係人信任，邁向長期穩健與永續發展。

● 澤米科技執行各項人權政策

管理目標	具體內容	執行情形
職業工作環境	ISO45001 與 ISO14001	提供安全的工作環境，保障身心障礙者就業機會 並建立防範措施定期稽核；2024年稽核250人。
反歧視工作環境	澤米安全衛生工作守則	本年度未發生歧視事件。
反性騷擾工作環境	性騷擾防治處理辦法	本年度未發生性騷擾事件。
勞工申訴管道溝通	提供申訴專線與信箱	提供多元溝通管道，維持勞資和諧。
合法勞動工時與休息	提供勞動基準法法規	落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。

7.3、員工結構與多元共融

7.3.1、性別平等及多元化

本公司致力於提供一個尊重人權、安全無虞的工作環境。我們積極落實多元化招聘政策，推動性別平等，並確保所有員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治立場或其他受相關法規保障的身份而遭受歧視、騷擾或不公平對待。以具體行動維護員工的職場尊嚴與安全。針對本公司現有55名外國籍員工，我們同樣重視其文化與信仰需求，特別設置穆斯林祈禱室，以提供宗教禮拜的專屬空間。公司成立以來，未曾發生侵犯其工作權或人權之情事，持續致力於營造包容與尊重的工作環境。

7.3.2、員工多元結構

澤米科技一直以來都堅信員工是最重要的資本，員工所擁有的專業技能，是讓公司不斷成長的關鍵。因此，我們堅持尋找最優秀的人才，提供良好的工作環境和發展機會，並提供全面的培訓和支持，激勵員工不斷進步和創新。期望透過與員工的互動合作，建立一個彼此信任並共同成長的企業文化。

本公司員工招募程序皆依循相關法規，採取公平、公正、公開的作業模式，不因種族、膚色、國籍、性別、婚姻狀況、年齡、身心障礙、性傾向或政治信仰等因素而有差別待遇，並透過多元招募管道，廣納適才適所的人才。

截至2024年，員工總人數為250人，其中包括2名身心障礙者、1名原住民族員工，以及45名外籍員工。各營運據點主要聘用當地居民，藉由建立多元共融的職場文化，促進員工展現潛能並激盪多元觀點，充分體現我們在全球營運中強化在地領導力與推動多元化發展的承諾。

截至2024年，公司共有正式員工226人。全年共招募32名新進員工，其中男性13人、女性19人，新進率為14.16%。同年共有43名員工離職，包含男性22人、女性21人，整體離職率為18.58%。離職員工以技術員為主，主要原因包括先進半導體產業人力需求殷切、薪資及福利條件優於本公司等外部吸引因素。為因應此挑戰，公司積極推動自動化設備建置、製程優化及海外投資布局，以降低對人力的高度依賴並強化營運韌性。

2024年員工與非員工工作者的情形如下所示。

外籍員工人數概況										
性別	年 齡	類別 人數	身 份		職 位		工 作 內 容		新進 人員	離職 人員
			派遣	公司 員工	管理 職	非管 理職	直接 人工	間接		
男性	30歲以下	8	4	4	0	8	8	0	0	4
	30-50歲	5	5	0	0	5	5	0	0	0
	51歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	13	9	4	0	13	13	0	0	4
女性	30歲以下	42	1	41	0	42	42	0	12	2
	30-50歲	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	51歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	42	1	41	0	42	42	0	12	2

本公司員工性別百分比 (%)		
地 區	臺灣總部	
性 別	男性	女性
管理層	20	3
非管理層	58	33
技術人員	35	101
百分比%	45%	55%

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	137	113	250
	正職員工數	126	99	226
	派遣員工數	11	13	24

註：

1. 員工總數為台灣竹南廠。
2. 本表計算方式截至2024年12月31日當日人數。
3. 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
4. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。
5. 正職：簽訂不定期契約之個人，並適用勞動基準法，每日工時不得超過8小時，每週不得超過40小時，即為全職員工。
6. 臨時：簽訂定期契約之個人，約定工作時數低於正常工作時數者，即為部份工時員工。



7.3.3、新進率

2024年 新進員工數					2024年 離職員工數				
地 區	台灣				地 區	台灣			
性 別	男性		女性		性 別	男性		女性	
年 齡	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	年 齡	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30歲以下	0	0.0%	11	4.9%	30歲以下	6	2.7%	7	3.1%
30-50歲	9	4.0%	8	3.6%	30-50歲	12	5.3%	13	5.8%
51歲以上	4	1.8%	0	0.0%	51歲以上	4	1.8%	0	0.0%
合計新進人數	32				合計離職人數	42			
員工總人數	226				員工總人數	226			
總新進率(%)	14.16%				總離職率(%)	18.58%			
備註：台籍新進人員留任率（滿三個月） 1) 新進員工人數不扣除中途離職人員（?）。新進員工比例＝（各廠區新進員工人數/各廠區該區間年底總人數）X100% 2) 該年齡組男（女）性員工新進率＝當年該年齡組新進男（女）性人數/當年末營運據點總人數。 3) 總新進員工僱用率＝當年新進人數/當年末營運據點總人數。					備註： 1) 界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、資遣、退休等。 2) 該年齡組男（女）性員工離職率＝當年該年齡組離職男（女）性人數/當年末營運據點總人數。 3) 總離職員工離職率＝當年離職人數/當年末營運據點總人數。 註：非正式人員包含臨時人員（0%）及由外部派遣公司指定至本公司服務之派遣人員（25%）。				

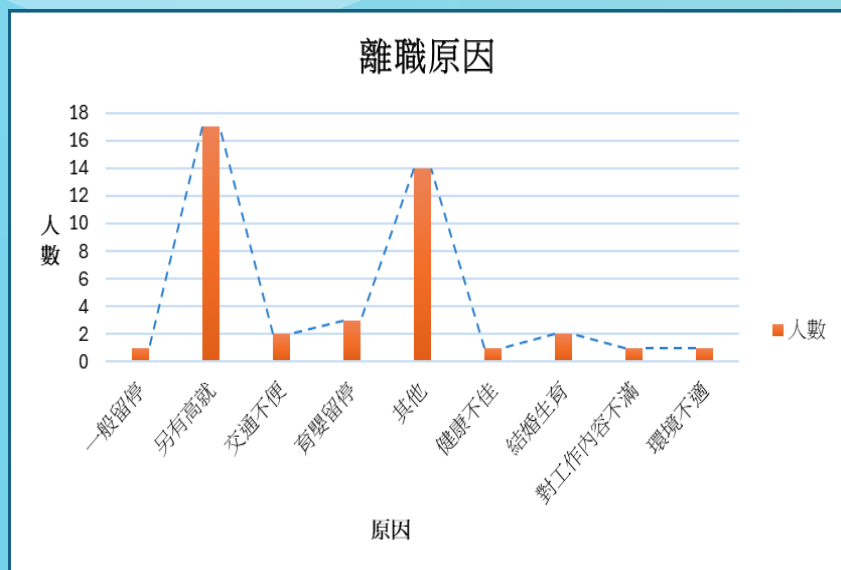
面對社會未來多變的需求，公司人力的增加是不可避免的。本公司透過人力銀行、產學合作、網路社群、內部員工推薦等多元管道召募新進員工，增加多樣的人才。

截至2024年12月31日，澤米科技正式員工人數 226 人。依雇用類型區分，正式員工 226 人，佔 90%，非正式人員 25 人，佔總人力 10%。在正式員工中，聘僱合約類型分為不定期契約佔 80%，定期契約佔 20%，顯示本公司多以穩定長期雇用為原則，致力於建立具持續性與保障性的就業關係。

7.3.4、離職率

員工是公司營運中最重要的夥伴。儘管於2024年，有部分同仁因職涯規劃、家庭照顧或其他個人因素選擇離開公司，心中雖有不捨，但仍期盼員工在本公司有所成長並將長才發揮在後續的職場。為打造穩定的職場環境並降低離職率。

離職原因如下表：



離職原因	人 數
一般留停	1
另有高就	17
交通不便	2
育嬰留停	3
其他	14
健康不佳	1
結婚生育	2
對工作內容不滿	1
還境不適	1
總計	42
離職率%	18.58%



註：※2023年離職員工比例＝（各廠區離職員工人數/各廠區該區間年底總人數）x 100%

※離職人數：不包含到職未滿三個月人數

7.3.5、關懷弱勢員工

澤米科技堅持營造多元化的職場環境，同時強調對社會的責任與關懷。我們根據《身心障礙者權益保障法》及相關勞動法令的要求，設立特定名額，以支持具有就業能力的少數及弱勢群體的員工。旨在實現平等就業機會，打造一個公平的工作環境。這不僅是對每個人權利的尊重，更代表公司對社會責任的堅定承擔。我們期望能為公司帶來更豐富的人才資源，也為每位員工的個人成長和發展帶來更多寶貴機會。

2024年12月，總計聘僱2位身心障礙人士。澤米台灣廠區身心障礙進用比例為100%，法定進用人數為2位，實際雇用2位，優於台灣地區法令規範之進用比例100%，顯示澤米科技對弱勢族群之照顧。



2024年多元族群員工分佈聘用狀況如下表所示：

年度		2024年	
項目／性別	年 齡	人 數	
少數 或 弱勢群體	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	2
		51 歲以上	0

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

7.3.6、雇用當地居民

2024年員工職別分布如下：

2024 年員工組成			
地區			臺灣
項目／性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	17
		50 歲以上	15
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	4
		50 歲以上	4
主管人員總計			40
非主管人員	男性	30 歲以下	7
		30-50 歲	53
		50 歲以上	16
	女性	30 歲以下	45
		30-50 歲	58
		50 歲以上	7
非主管人員總計			186
正職人員總計			226

備註：1.課長級以上定義為主管。2.經理級以上為高階主管。

在招聘過程中積極強化與當地社區的和諧關係，並確保員工的工作穩定性及維護當地經濟發展。我們優先考慮聘用當地居民，將營運據點所在地區的居民視為主要招聘對象。

此外，本公司百分之百聘請當地居民擔任課長級以上與高階管理職位，以鼓勵地方人才的成長與發展。此項做法不僅展現對在地人才的重視與肯定，也有助於強化與當地社區之間的鏈結，實現共建和諧穩定的環境，達成與社區共榮發展的目標。



7.4、人才吸引及留任

7.4.1、教育訓練

2024 年度本公司推動多元教育訓練計畫，強化員工專業能力與管理素養。依職務與發展需求，提供實體與線上課程，協助員工彈性選擇適合的學習方式，提升工作績效與自我價值。通識與主題課程均轉為數位學習，便利同仁靈活規劃學習與工作時間，持續進行專業與跨域精進。

新進員工將參加通識導入課程，內容包含公司簡介、核心價值、工作規範、資訊系統操作、職業安全與消防演練等，協助快速融入組織。在職員工則依職能規劃內外部訓練課程，內訓聚焦專業交流與技能強化，外訓則派員參與專業研討，拓展視野、提升競爭力。

管理職員工參與專屬管理學程，內容涵蓋趨勢洞察、組織發展與人力規劃，強化領導與策略管理能力，培育具前瞻思維之關鍵人才。內部講師認證亦納入主管晉升與績效考核指標，透過講師培訓與獎勵機制，推動知識傳承，強化員工能力，形塑學習型組織文化。

因部門與職務性質差異，故各職級教育訓練時數有所不同。研發處男性管理職多與間接人員（RD）共同參訓，故受訓時數普遍高於女性管理職；女性管理職則多分布於採購、產企與業務部門，形成性別間訓練時數差異。本公司持續推動教育訓練以強化團隊專業力與競爭力。2024 年教育訓練總投入金額為新臺幣 103,400 元，累計訓練時數達 3,672 小時；管理職與非管理職人均平均訓練時數為 24.8 小時，直接與間接人員人均訓練時數為 14.18 小時。

本公司電子消防講習



7.4.2、員工福利

澤米科技透過具競爭力的薪酬結構吸引及挽留優秀人才，完善的薪資福利措施，包括員工定期健康檢查、生日禮金、年終尾牙、年節獎金、員工紅利、員工認股、私車公用油資補助等。同仁亦可申請婚喪喜慶、生育補助等各項福利津貼，更有員工教育訓練等福利措施。此外為員工辦理團體保險等措施，以提供員工更高的生活保障。這些福利措施不僅體現了公司對員工的關懷和支持，也有助於提升員工對工作的積極性和生活品質，增強員工對公司的歸屬感和忠誠度。我們將朝著不斷改進和完善福利制度的方向努力，為員工提供更好的工作環境，共同追求企業和員工的永續成長。

福委會福利措施

- 1 全體同仁辦年終尾牙聚餐及摸彩活動。
- 2 全體同仁球類活動、趣味競賽等獎品豐富，透過活動增進同仁互動與公司內部團結力。
- 3 春節／端午／五一／中秋節禮券（1000元）
- 4 同仁生日禮金2000元。
- 5 舉辦中秋親子烤肉活動。
- 6 頒發15年及12年貢獻獎-金項鍊一條。

本公司尾牙餐敘



員工生日會



中秋烤肉活動



中秋博餅活動



7.4.3、急難救助

對於員工本人及眷屬有突發的急難，公司依員工家境與困境程度給予救助金3萬~10萬不等。

7.4.4、育嬰留停執行情形

本公司深知生育對於員工和其家庭而言是非常重要的議題，並根據勞基法之規定進行育嬰留職停薪制度之實施，讓員工於生育期間能夠保留工作職位，使其能安心生產，無須擔心工作。員工符合條件即可申請育嬰留職停薪，最長期限為兩年。在育嬰假結束後，我們致力於支持員工順利復職並留任。為員工提供良好的育嬰假政策，包括 158 天的產假和符合法規規定的相關假別。截至 2024 年年底，本公司有兩位員工申請育嬰留職停薪，以下為近三年公司育嬰假資料統計。



本公司育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別／合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	6	6	12	6	6	12	6	2	8
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	1	2	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	1	1	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	100	100	0	50	50	0	100	100
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	0	0	0	0	100	100	0	100	100

計算方式：

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

7.4.5、員工退休制度及實施情形

公司依據《勞動基準法》之規定訂定員工退休辦法，組成勞工退休準備金監督委員會，並已提撥勞工退休準備金儲存於台灣銀行專戶中，以充作未來支付職工退休準備金之用。另依據「勞工退休金條例」實施（新制），原適用舊制退休金之員工經選擇適用新制後之服務年資或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制。採確定提撥退休辦法部分，本公司依勞工退休金條例之規定，以不低於勞工每月工資百分之六之提撥率，提撥至勞工保險局之勞工退休個人專戶。

本公司致力於提供全面的屆齡和專案退休關懷服務，以確保員工在退休後能夠順利度過並享受豐富的生活。對於屆齡退休的同仁，我們提供諮詢和協助，瞭解他們的退休準備情況和需求，並提供生涯發展諮詢服務，協助他們為未來做好準備。我們也提供志願服務的機會，讓他們在退休後能夠持續參與社會活動，豐富自己的生活。對於已經退休的人員，我們持續關懷並歡迎他們參加公司活動，以保持與公司的聯繫。此外，我們也開放退休人員返聘，如果他們願意回到工作崗位，他們所擁有豐富的專業技能和寶貴的經驗，對我們來說是不可或缺的資源，能將豐富知識傳承給新進員工，推動公司持續發展。透過這些關懷措施，期望能營造一個溫馨、和諧的工作環境，讓每一位員工都能夠在不同階段得到支持和照顧。2024年勞退舊制提撥人數共有12人，2025年1月1日勞退帳戶累計總金額為NT\$2,336千元；另依據新制退休金規範，每月提撥投保薪資6%做為新制退休金，均有足額提撥。

適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按薪資總額 2% 提撥，以公司名義存入台灣銀行退休金專戶中。目前適用舊制年資的人員共12人，每季公司皆有召開勞工退休委員會議，公司每月皆依規定提撥退休金存入中央信託局，並聘請精算師精算退休金提撥是否足夠。	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶
提撥金額	2024年累積金額2336仟元	2024年度提撥6737仟元

7.4.6、營運變更之最少公告期限

澤米科技依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則，包含「聯合國企業和人權指導原則」、「工作基本原則與權利宣言」和「世界人權宣言」，並訂有相關工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。為確實保障員工工作權益，若公司發生重大營運變化，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，或要終止與員工之勞雇關係，均於事前告知員工異動情形。如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依勞動基準法規執行之。

7.5、薪酬制度

本公司致力於建立良好的工作環境，並遵循勞基法等相關法規，堅持薪酬公平公正的原則，確保薪資報酬合法合規，以吸引優秀人才。我們秉持定期檢視國際市場趨勢和同業薪酬標準的原則，靈活的調整薪酬政策，確保公司在競爭激烈的環境中保持競爭力。同時我們也高度重視內部薪酬的公平性，藉此建立穩固的工作環境。期望透過此薪酬策略能凝聚員工的向心力，共同促進公司的永續發展，為員工和企業共同營造一個更美好的未來。

公司員工起薪不因性別而有所不同，均符合勞基法基本薪資標準。然而，薪資給與仍會考慮員工的年資、工作表現等因素，因此在職別薪酬方面可能存在差距。當員工入職後，薪給以同工同酬為原則，從未以種族、思想、宗教、黨派、性別、容貌及身心障礙等為由，予以不同考量。2024 年員工各職別薪酬比如右所示。

員工薪酬統計表

各職別薪酬比例	人數		平均總年薪（新台幣元）		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	8	36	758,850	1,088,133	1	1.43
非管理職	119	62	377,652	500,054	1	1.32
直接人員	85	13	346,991	344,206	1	0.99
間接人員	42	85	50,548	67,897	1	1.34

註：女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。

澤米科技致力於確保市場競爭力，因此每年進行國際性市場薪資調查，依據各職務市場水準和個人績效表現進行調薪。在臺灣，男性基層人員的標準薪資與所在國家最低薪資相比為 1.12 倍，而女性基層人員的標準薪資與最低薪資的比例為 1.02 倍。

最高薪酬與員工薪資中位數之比率為 12.2%；總薪酬較 2023 年減少 36.50% 呈現負成長，主要原因在於 2023 年度相對於 2022 年度，績效獎金和分紅獎金減少。我們將持續努力，不斷改善和調整薪資政策，如透明化薪資結構、提供更多的福利和獎勵，以確保員工的福祉和利益。

國家／地區	男性基層人員標準薪資 與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資 與當地最低薪資的比例
台灣	1.12	1.02
台灣	1.6	1.5
國家／地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括 該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比例	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包 括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比例
台灣	7.43%	-36.50%

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非任總經理／執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪／該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比／該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

7.5.1、公平績效管理制度

本公司遵循《勞動基準法》等相關法規，制定了相應的員工績效考核制度，以確保員工的權益得到保障。並搭配獎懲制度，以確保考核之公正性。我們所有員工每年都定期接受年度考核績效評核，這不僅是對員工工作表現的檢視，也是公司運作的重要稽核機制。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員 (管理職+非管理職)
接受考核的男性員工 人數/比例	20 / 9%	58 / 26%	21 / 9%	78 / 35%
接受考核的女性員工 人數/比例	3 / 1%	33 / 15%	90 / 40%	36 / 16%

備註：若接受考核比率未達 100%，請說明排除對象及原因（例如董事長、新進未滿三個月人員）

1. (管理職總人數+非管理職總人數) = 營運據點總人數。

2. (直接人員總人數+間接人員總人數) = 營運據點總人數。

2024 年考核結果反映至調薪幅度、晉升、工作輔導等，良好的考核結果反應了本公司對於員工績效的注重，及員工對考核機制的認可。透過稽核程序，我們能更全面瞭解員工的表現，發現潛在問題並及時解決，確保公司的營運和工作環境持續精進與改善。

本公司每年依職稱定期實施績效考核，綜合主管評價、出勤狀況與個人績效，由各級主管提報表現優異員工作為晉升與調薪依據。2024 年度主管職晉升比例為 7%，薪資調整比例達 18%。

7.6、社會公益

7.6.1、社區關懷

澤米科技 逆境光芒勇敢飛翔 2024年寒冬送暖活動

面對寒冬的來臨，澤米科技秉持「取之社會、用之社會」的企業責任精神，響應苗栗家扶中心，於2024年啟動「寒冬送暖」關懷行動，攜手在地公益團體於苗栗縣政府廣場參與愛心義賣活動，不僅捐助近新臺幣 50,000 元作為活動經費，更有多位同仁在假日主動投入現場義賣行列，以實際行動傳遞溫暖與關懷，展現企業團隊的凝聚力與對在地關懷的行動力。



7.6.2、支持在地教育活動 促進社區連結

澤米科技關注在地教育發展，持續以實際行動支持學區國小推動多元學習與社區參與。2024年度，我們特別捐助新臺幣 20,000 元作為鄰近國小校慶暨社區活動大會獎助金，協助學校籌辦活動所需經費，我們深信，教育是改變未來的力量，而企業對學童的支持，是地方永續發展的根基。未來，澤米科技將持續發揮企業影響力，透過關懷行動與教育支持，與社會共同打造溫暖、共融的永續社會。

7.6.3、教育參與

身為勤益校友的董事長何昆年不僅追求卓越更要成為Only One。董事長鼓勵所有勤益學弟妹與時下的年輕學子們要保持探索事務的熱情及好奇心，務實的去執行每一件事情，同時也要用謙卑的態度去學習成長，相信不管未來想要做什麼，都能夠達成設定的目標。

「壞事來了，好事也會跟著來」這是董事長的座右銘，因此面對壓力與競爭都會以正向的態度去面對，藉由不斷的學習與修正中成長並獲得更多的收穫。每年的產業捐贈弱勢獎助學金，使弱勢學生得以安心求學。並期勉學生認真求學，傳承為善助人的信念，創造更好的未來，讓社會的良善持續循環。



索引：附錄一、GRI 準則對照表（1/4）

使用聲明	澤米科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間，GRI 對照表中的內容。						
適用的 GRI 行業準則	本公司屬台灣上市公司永續揭露指標：光電業行業準則。						
GR2 一般揭露							
GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼	GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	1	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	1
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書 4.1 公司概况及沿革	1, 28				
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	2-15	利益衝突	4.6 最高治理單位的避免利益衝突	38
2-4	資料重編	關於本報告書	2	2-16	溝通關鍵重大事件	3 重大主題	17-27
2-5	外部保證／確信	關於本報告書	2	2-17	最高治理單位的群體智識	4.3 組織架構 4.4 單位執掌	30-31
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1 永續經營目標 2 利害關係人鑑別 3.3 重大主題分析及管理	6-27	2-18	最高治理單位的績效評估	4.5.5 功能性委員會績效評估	37
				2-19	薪酬政策	7.5 薪酬制度	120-122
2-7	員工	7.3 員工結構與多元共融	110-111	2-20	薪酬決定流程	7.5 薪酬制度	120-122
2-8	非員工的工作者	7.3 員工結構與多元共融	110-111	2-21	年度總薪酬比率	4.5.4 董事及獨立董事之薪酬	35-36
2-9	治理結構及組成	1.4 永續治理架構 4.3 組織架構	11, 30-31	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續發展策略	6-7
				2-23	政策承諾	經營者的話 永續績效	3-5
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.5 最高治理單位的提名與遴選	32	2-24	納入政策承諾	經營者的話 永續績效	3-5
2-11	最高治理單位的主席	1.4 永續治理架構	11				
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.10 風險管理	61	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 重大性正負衝擊分析	21
2-13	衝擊管理的負責人	4.10 風險管理	61				

索引：附錄一、GRI 準則對照表（2/4）

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼	GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 重大主題分析及管理	22-27	204：採購實務			
2-27	法規遵循	4.8.4 法規遵循	48-49	204-1	向當地供應商採購的支出比例	4.11.2 供應鏈採購模式	66
2-28	公協會的會員資格	不適用	[資訊無法取得/不完整]無相關統計資料	205：反腐敗			
2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人溝通管道與關注議題	14-16	205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	4.8.4 法規遵循	48
2-30	團體協約	不適用	未參予	206：反競爭行為			
GRI 3 重大主題				206-1	針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	4.8.4 法規遵循	48
3-1	決定重大主題的流程	3.1 鑑別關注議題	17-21	207：稅務			
3-2	重大主題列表	3.1.2 重大主題分析	22-24	207-1	稅務方針	4.8.3 稅務政策	47
3-3	重大主題管理分析	3.3.2 重大主題管理及目標	25-27	GRI 300 系列			
GRI 200 系列				302：能源 2016			
201：經濟績效				302-1	組織內部的能源消耗量	6.2.1.1 內外部能源消耗量	85
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.8 營業績效	45-47	302-2	組織外部的能源消耗量	6.2.1.1 內外部能源消耗量	85
201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	6.4 氣候變遷管理	92-94	302-3	能源強度	6.2.1.2 能源密集度	86
201-3	固定福利計畫義務和其他退休計畫	7.4.5 員工退休制度及實施情形	119	302-4	降低能源消耗量	6.2.1.1 內外部能源消耗量	85
201-4	政府給予的財政補貼	不適用	無相關統計資料	303：水與放流水 2018			
				303-1	組織與水作為共有資源的相互影響	6.1 水資源管理	80
				303-2	管理與排水相關的影響	6.1.3 用水管理	81

索引：附錄一、GRI 準則對照表 (3/4)

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼	GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼
303-3	取水	6.1.3 用水管理	81-82	307：環境法規遵循			
303-4	排水	6.1.3 用水管理	81-82	307-1	違反環保法規	6 實踐綠色承諾	80-83
303-5	耗水	6.1.3 用水管理	81-82	308：供應商環境評估 2016			
305：排放 2016				308-1	使用環境評價維度篩選的新供應商	4.11 供應鏈管理原則	64-67
305-1	直接（類別一）溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放管理	87-88	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.11 供應鏈管理原則	64-67
305-2	能源間接（類別二）溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放管理	87-88	GRI 400 系列			
305-3	其他間接（類別三~六）溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放管理	87-88	401：勞雇關係 2016			
305-4	溫室氣體排放強度	6.2.2 溫室氣體排放管理	87-88	401-1	新進員工和離職員工	7.3 員工結構與多元共融	110-113
305-5	溫室氣體減排量	6.2.1 節能減碳	84-85	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.3.5 關懷弱勢員工 7.4 人才吸引及留任	114-119
306：廢棄物 2020				401-3	育嬰假	7.4.4 育嬰留停執行情形	119
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.3 廢棄物管理	88-91	402：勞／資關係 2016			
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.3 廢棄物管理	88-91	402-1	有關運營變更的最短通知期	7.4.6 營運變更之最少公告期限	120
306-3	廢棄物的產生	6.3 廢棄物管理	88-91	403：職業安全衛生 2018			
306-4	廢棄物的處置移轉	6.3 廢棄物管理	88-91	403-1	職業安全衛生管理系統	7 人本關懷及友善職場	95-109
306-5	廢棄物的直接處置	6.3 廢棄物管理	88-91	403-2	危害識別、風險評估和事故調查	7.1.3 危害辨識、風險評估及事故調查	97
				403-3	職業健康服務	7.1.6 打造健康職場 7.1.7 工作者健康促進 7.1.8 職業健康服務	101-103

索引：附錄一、GRI 準則對照表 (4/4)

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼	GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁碼
403-4	職業健康安全事務：工作者的參與、意見徵詢和溝通	7.1 職業安全衛生政策	95	405：員工多元化與平等機會 2016			
403-5	工作者職業健康安全培訓	7.1.5 職業安全衛生教育	100	405-1	治理單位與員工的多元化	7.3.2 員工多元結構	110
403-6	促進工作者健康	7.1.7 工作者健康促進	101	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	7.5 薪酬制度	120
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響	7.1.4 職業健康安全風險管理	98	406：不歧視 2016			
403-8	職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	7.1.2 職業安全衛生管理系統	97	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	7.2.1 人權盡職調查	108-109
403-9	職業傷害	7.1.4 職業健康安全風險管理	98-99	413：當地社區 2016			
403-10	職業病	7.1.8 職業健康服務	103	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.6 社會公益	123-124
404：訓練與教育 2016				414：供應商社會評估 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.4 人才吸引及留任	116	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.11.1 供應鏈評估原則	64-65
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.4 人才吸引及留任	116	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.11.3 供應鏈風險管理	67
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.5.1 公平績效管理制度	122	416：顧客健康與安全 2016			
				416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.11.2 供應鏈採購模式	66
				418：客戶隱私 2016			
				418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.9 個資保護與客戶隱私	51-61



索引：附錄二、金管會行業揭露指標：附表一之十 永續揭露指標—光電業

編號	指 標	指標種類	年度揭露情形		單 位	備 註																	
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 50,002.074 GJ 2. 外購電力佔總耗能％＝99.98％ 3. 再生能源使用：0％		十億焦耳（GJ）、百分比（％）																		
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：98,875 千立方公尺 總耗水量：17.849 千立方公尺		千立方公尺（m³）																		
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量：2.342 公噸 回收：0％		公噸（t），百分比（％）																		
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	任何種類職業災害發生：0％		比率（％），數量																		
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註1）	量化	TC-SC-41-a.1 包含 IEC 62474 物質的產品收入百分比：無申報 IEC 62474產品 澤米主要產品非終端產品，故難以收集相關回收資訊 TC-SC-410a.2 澤米非終端產品製造商，無對應適用之內容		公噸（t），百分比（％）	主要產品非終端產品，無法蒐集回收相關資訊。																	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	1. 澤米科技之關鍵材料，以導入兩家供應來源，按地理位置進行風險管理以分散供貨風險。 2. 要求供應商符合永續規範，包含社會責任承諾書簽署，無使用衝突礦產簽署，不使用限用物質保證書，針對新供		不適用																		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0		報導貨幣	沒有反競爭行為																	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	<table><tr><th rowspan="2">產品項目</th><th colspan="2">2024年度</th></tr><tr><th>銷售金額</th><th>營業比重％</th></tr><tr><td>薄膜濾光片及光學鍍膜</td><td>97,029</td><td>14.46</td></tr><tr><td>半導體光學鍍膜</td><td>324,496</td><td>48.36</td></tr><tr><td>精密光學元件製造</td><td>249,469</td><td>37.18</td></tr><tr><td>合 計</td><td>670,994</td><td>100.00</td></tr></table>	產品項目	2024年度		銷售金額	營業比重％	薄膜濾光片及光學鍍膜	97,029	14.46	半導體光學鍍膜	324,496	48.36	精密光學元件製造	249,469	37.18	合 計	670,994	100.00	依產品類型而不同		
產品項目	2024年度																						
	銷售金額	營業比重％																					
薄膜濾光片及光學鍍膜	97,029	14.46																					
半導體光學鍍膜	324,496	48.36																					
精密光學元件製造	249,469	37.18																					
合 計	670,994	100.00																					

索引：附錄三、SASB 行業指標（1/2）

主題	指標	種類	衡量單位	摘要說明	程式碼			
員工多元化及包容性	(a) 高階管理階層、 (b) 非高階管理層、定量 (c) 技術員工和 (d) 所有其他員工的： (1) 性別和 (2) 多元化群體代表的百分比	量化	百分比 (%)	2024 年員工組成	TC-HW-330a.1			
				地區		臺灣		
				項目／性別		年齡	人數	
				主管人員		男性	30 歲以下	0
							30-50 歲	17
							50 歲以上	15
						女性	30 歲以下	0
							30-50 歲	4
							50 歲以上	4
				主管人員總計			40	
				非主管人員		男性	30 歲以下	7
							30-50 歲	53
							50 歲以上	16
						女性	30 歲以下	45
							30-50 歲	58
							50 歲以上	7
				非主管人員總計			186	
正職人員總計			226					
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	定性	針對產品研發與資料處理部門定期進行保密與資安訓練，強化內部控制。1. 專責人員、2. 定期更新防火牆及軟體版本、3. 定期教育訓練及發佈資通安全訊息、4. 病毒偵測及防範、5. 健全系統存控機制、6. 定期備份及檢測資料、7. 回應及改善稽核事項、8. 實施資通系統盤點及風險評估。	TC-HW-230a.1			
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	不適用	TC-HW-410a.1			

索引：附錄三、SASB 行業指標（2/2）

主題	指標	種類	衡量單位	摘要說明	程式碼
產品生命週期管理	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	量化	百分比（%）	不適用	TC-HW-410a.1
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比（%）	不適用	
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	公噸，百分比（%）	不適用	
供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按（a）所有場所及（b）高風險場所	量化	百分比（%）	澤米參照RBA標準提供原物料供應商，社會責任評估表。2024年原物料供應商（2家）實施供應商社會責任評估表全數回收。 （a）原物料供應商佔比：2家/50家=4% （b）高風險供應商佔比：2家/19家=11%	TC-HW-430a.1
	一階供應商就（a）優先不合格及（b）其他不合格之：（1）不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及（2）相關改正行動比率	量化	比率	（a）未通過:0% （b）缺失改善率:無	TC-HW-430a.2
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	澤米科技已導入關鍵材料兩家供應來源，按地理位置進行風險管理以分散供貨風險。要求供應商符合永續規範，包含社會責任承諾書簽署、無使用衝突礦產簽署、不使用限用物質保證書。針對新供應商進行評核，管控供應鏈風險，強化供應商的永續績效。	TC-HW-440a.1