

2024 亞泰影像永續報告書 Environmental Social Governance Sustainability Report



CONTENTS

關於本報告書.....	1
1.永續經營.....	3
1.1 經營者的話.....	3
1.2 企業永續委員會.....	4
1.3 利害關係人議合.....	5
1.4 重大議題鑑別利害關係人議合.....	7
1.5 亞泰影像永續發展目標與策略.....	18
1.6 2024 年亞泰影像對 (SDGs) 的實踐.....	27
2.公司治理.....	30
2.1 公司簡介.....	31
2.2 財務營收.....	34
2.3 治理機構運作.....	35
2.4 審計及薪酬委員會.....	37
2.5 法令遵循.....	38
2.6 價值、原則、標準及行為規範.....	41
2.7 風險管理.....	47
2.8 資訊安全.....	52
2.9 監督機制（內控與內稽、預警機制）.....	54
3.夥伴關係.....	55
3.1 創新商品服務.....	55
3.2 產品服務.....	62

3.3 供應商管理	63
3.4 衝突礦產管理	66
3.5 供應鏈綠色生產	67
4.環境永續	68
4.1 氣候變遷管理	68
4.2 環境管理	69
4.3 綠色生產	78
5.友善職場	80
5.1 人才吸引與留任	80
5.2 人才培育與發展	85
5.3 職業安全衛生管理	88
6.社會參與	97
6.1 社區參與	97
附錄一、GRI 準則索引	102
附錄二、SASB 準則索引表	109
附錄三、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」	111

關於本報告書

亞泰影像科技股份有限公司（以下簡稱亞泰影像）主要為客戶量身開發設計、生產與製造影像感測器 CIS (Contact Image Sensor Module) 產品，秉持客戶至上、環保優先及持續創新的精神，不斷帶給人類更多采多姿的影像科技生活。亞泰影像以誠信及透明的原則編制永續報告書，對於利害關係人所關注之議題，從經營治理、夥伴共榮、環境永續、友善職場、社會參與等不同面向加以回應，向利害關係人展現本公司在社會、環境、經濟等各面向的努力與成果，未來我們將持續精進各項議題，滿足各利害關係人之期待，展現企業永續發展的決心。

編撰原則

本報告書參照全球永續性標準委員會 (GSSB) 所發布之 GRI 永續性報導準則 (GRI Universal Standards 2021) 進行編撰。除此之外，為接軌國際趨勢、同步標竿企業，亦廣泛參考國際永續指標與外部倡議，以作為撰寫永續報告書之依據。包含：

- 聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- 負責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct - Responsible Business Alliance, RBA Version)
- ISO 26000 社會責任指引 (Guidance for Social Responsibility)
- 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
- 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

邊界與範疇

本報告書資訊揭露涵蓋時間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止，資訊揭露範圍以亞泰影像台北總部為核心，部分資訊涵蓋主要生產基地，將於報告書中標註說明，對於發生於價值鏈上之衝擊，將以管理面或未來管理規劃說明進行揭露。

報告書管理

本報告書管理單位為「企業永續委員會」，由主任委員-總經理擔任指導，委員會成員涵蓋亞泰影像所有單位，負責確認 ESG 議題之管理準則與執行。永續報告書發布周期為每年，下一本報告書預計在 2026 年 8 月發行。永續委員會每年針對公司報告永續報告書與整體策略、方向及目標進行確認分析，針對未達成之項目提出檢討及改善對策，定期向董事會報告執行結果。

本報告書中引用之合併財務報告暨會計師查核報告，每年3月發布前一年度查核報告；公司年報每年5月發布前一年度報告書。
本報告書數據計算基礎，若有推估或假設條件，於各相關內文註明。未來年度報告書若與上一版報告相較有更動時，將於文中註明。

資訊查證

- 亞泰影像通過 ISO 9001、QC080000 管理系統驗證，並由 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司完成年度驗證。
- 本公司主要生產基地通過 ISO 14001 DNV Business Assurance 上海挪華威認證公司深圳分公司、ISO 45001 CQC 中國檢驗認證集團廣東有限公司管理系統驗證，並完成年度驗證。
- 本公司主要生產基地已完成 2022~2024 年度 ISO 14064:2018 溫室氣體盤查查證，並取得查證聲明。
 - 2022 年：深圳市計量質量檢測研究院
 - 2023 年：深圳市計量質量檢測研究院
 - 2024 年：深圳市計量質量檢測研究院
- 本公司所揭露之財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告。

內部稽核

揭露於報告書中所有的資訊皆由亞泰影像企業永續委員會各小組成員提供與彙整，經由企業永續委員會事務局對架構編撰與揭露方向進行編修，再由各權責單位主管檢查正確性後，呈報主任委員，並經由董事會核准後發行當年度報告書。

聯絡方式

若您對本報告書內容或本公司永續發展有任何之建議或問題，亞泰影像歡迎各利害關係人持續與我們保持良好溝通，並透過以下聯絡方式提出您寶貴的意見及指教。

聯絡人：企業永續委員會

電子郵件：esg@atii.com.tw

地 址：新北市中和區中正路 880 號 2 樓

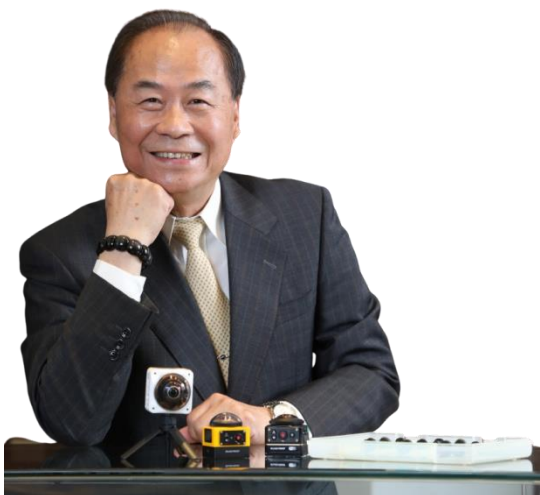
企業官網：<https://www.atii.com.tw>

電 話：(02) 8228-6401

1.永續經營

1.1 經營者的話

這幾年人類社會面臨新型冠狀病毒 (COVID-19) 疫情蔓延以及極端氣候威脅的影響，這更印證了我們長期堅信並秉持「地球資源有限，人類智慧無窮，結合大家的『力量』生產出人類喜歡，地球也微笑的高科技光電產品」理念的遠見；亞泰影像掌握影像科技之關鍵技術，持續創新研發新的產品，堅持客戶至上、維護地球、綠色環保，具有責無旁貸的 ESG 責任，除了追求好的營運績效，研發的不斷突破創新之外，對於環境 (E)、社會 (S)、公司治理 (G)，永續經營等面向，也渴望持續提升。我們體認氣候變遷是影響企業營運活動的重大風險因素之一，除了積極落實「珍惜能源・降低污染・持續減廢・保育環境」政策；面對全球極端氣候，同時著眼全球環境發展趨勢，溫室氣體減量，水資源及能源的有效運用、淨零碳排等議題，我們著手規畫碳盤查、減碳，及相關報告之揭露，並且設定環境目標與標的，持續監督管理並落實以達成環境績效，積極拓展永續行動。地球資源有限，人類智慧無窮。永續是一條任重道遠之路，我們期望將此 ESG 的精神扎根，透過全體員工的智慧及行動共同實踐，以祈達到企業、人類、地球長期永續發展目標。



誠信正直：誠信正直是我們最基本也是最重要的理念。



創新：我們尊重智慧財產權，而創新是我們的成長的泉源。



經營理念



信賴：我們與顧客、員工、股東、供應商以及社會建立起信賴關係，並信守承諾。同時尊重所有權益關係人的權益。



客戶信任：客戶是我們的合作夥伴，因此我們以顧客為中心，滿足顧客需求。

1.2 企業永續委員會

亞泰影像致力於企業經營時，實踐企業永續發展，在考量國內外永續議題發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身整體營運活動對利害關係人之影響等，由企業永續委員會擬訂永續發展政策，送交董事會同意後，由董事長發佈，致力促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。

1.2.1 組織職掌

(1) 董事會/董事長：公司經營規則之統籌，最高經營決策者；督促公司 ESG 之實踐，檢討實施成效及持續改進。

(2) 企業永續委員會：總體經營策略的規劃，公司 ESG 政策規劃及推動。

(3) 事務局：ESG 管理體系及文件管制之推行及維護。

(4) 主任委員：公司之主任委員由公司總經理擔任。

a. 建立、執行、維護公司之 ESG 管理。

b. 向管理階層報告ESG體系的落實成效，進行評審，作為改進ESG體系之依據。

c. 透過內部流程管理或適切的溝通宣導，使全體人員明確認知公司ESG目標。

d. 管理審查會議召集、追蹤執行成效及維護正常運作。

e. 年度內、外稽核計劃執行與審查。

f. 負責有關ESG事宜對外連絡。

g. 審查系統及程序文件。

h. 審核督導品質目標之展開與達成。

(5) 公司治理小組：公司治理推動、利害關係人所關注之社會責任議題資訊揭露。ESG 推行並整合公司 ISO 體系，協力監控稽核體系之運作。

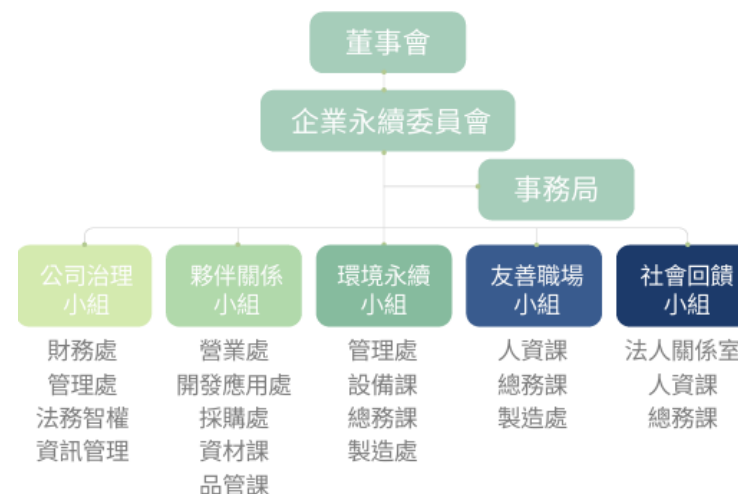
(6) 夥伴關係小組：確保供應鏈、研發產品符合公司ESG政策的確保執行與管理。

(7) 友善職場小組：關於人權、勞工權利、員工健康、健康職場、職業安全衛生、薪資、獎懲制度、教育訓練與職能發展等政策推動單位。

(8) 環境永續小組：關於氣候變遷、節能減碳、消防安全、環境保護等政策推動單位。

(9) 社會回饋小組：公司治理推動、利害關係人所關注之社會責任議題資訊揭露。

(10) 其它單位：配合公司 ESG 政策的執行落實。



1.3 利害關係人議合

亞泰影像重視利害關係人回饋及意見，我們於官網上設立利害關係人專區，提供與利害關係人溝通及聯繫的方式，持續與利害相關人保持暢通的溝通管道，同時我們透過各單位溝通窗口收集利害相關者對 ESG 議題的需求與期望，分析歸納關注議題，期待擴大對利害相關人的溝通，獲得的寶貴意見，能作為未來內部管理、永續發展策略的基石；亞泰影像每年定期於董事會提報與利害關係人溝通情形。

1.3.1 利害關係人類別與溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式	2024 年績效	聯絡人
客戶	客戶服務與滿意度	積極滿足客戶需求，持續提供品質、技術、成本及高效率的服務，同時進行客戶滿意度調查及評分，強化客戶滿意度。	各項管理系統持續有效運作，認證效期持續有效。	企業永續委員會 電話：(02) 8228-6401 電子郵件： esg@atii.com.tw / ir@atii.com.tw
	產品品質與技術研發	通過 ISO 9001，ISO 14001 及 ISO 45001 等各項管理系統認證，確保產品設計與製造等過程都能達到最佳標準。		
	產品有害物質管理	通過 QC080000 有害物質管理系統驗證，要求上游供應商符合禁用物質相關要求。		
	RBA 責任	執行 RBA 活動，說明 RBA 管理狀況。		
員工	勞資關係與員工認同	提供雙向且透明的員工意見反映管道，定期舉辦勞資溝通會議，並設有員工意見箱，持續關注員工各種建議。	每季舉辦勞資會議溝通，關注員工各種議題。	
	職涯發展	落實績效管理與員工發展制度。		
	員工身心健康	舉行員工健康檢查、員工家庭日及員工關懷等活動。		

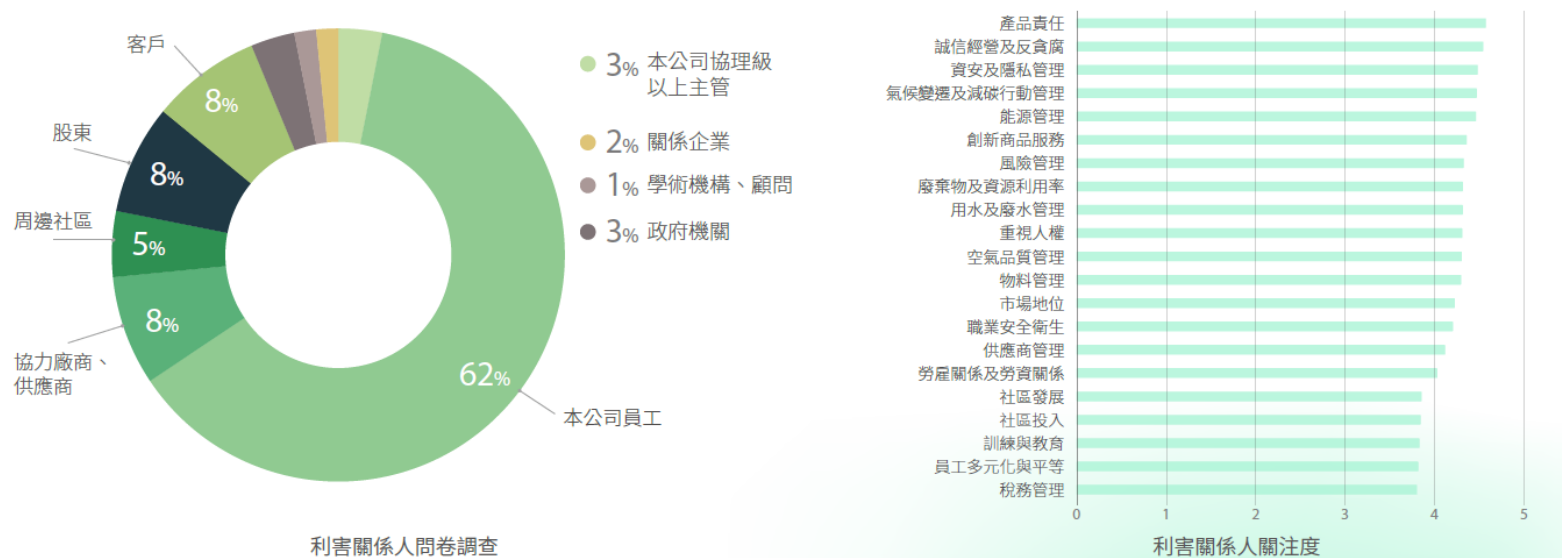
利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式	2024 年績效	聯絡人
投資人	財務績效	建置完整的發言人制度與投資人關係窗口，除了定期提供各式財務資訊，亦不定期舉辦法人說明會，持續強化資訊揭露之時效性與透明度。	2024 年舉辦 2 次法人說明會與投資人溝通。 2024 年每股配息 4.2 元，盈餘分配率維持穩定。	企業永續委員會 電話：(02) 8228-6401 電子郵件： esg@atii.com.tw / ir@atii.com.tw
	股利政策	以長期穩定的股利政策，提供股東合理的投資回報。		
	公司治理	持續透過各種溝通管道如：股東會、年報、公開資訊觀測站、公司網站等，向投資人揭露公司治理相關資訊。		
供應商	衝突礦產	針對供應鏈進行調查、稽核與評鑑，並宣導要求供應商禁止使用衝突礦產。	《廠商禁賄聲明書》發出率 100%。 - 每年進行供應商評鑑與考核。	
	從業道德及供應商行為準則	持續要求各供應商遵守供應鏈的社會責任，包含綠色環保、勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及誠信與道德規範等；要求供應商簽署《廠商禁賄聲明書》，並於供應商交易契約中載明有關誠信、廉潔遵循之政策及條款。		
關係企業	公司治理	與集團企業皆屬掛牌公司，做好公司治理確保彼此利害關係人權益。	持續與關係企業合作，以高品質、高效率、高技術的服務，共同滿足客戶需求。	
	供應鏈管理	與關係企業合作，持續以高品質、高效率、高技術的服務，共同滿足客戶需求。		
政府機關	勞雇與勞資關係	透過公文、不定期稽核與拜訪。	- 依循法令規定定期申報相關事項。 - 積極參與主管機關舉辦論壇及會議。 - ISO 45001 管理系統認證持續有效。	
	法令遵循			
	反貪腐			
	職業安全衛生			

1.4 重大議題鑑別利害關係人議合

1.4.1 永續議題蒐集的脈絡

本公司企業永續委員會收集並分析包含組織可能之內外部議題、利害相關人需求與期望、主管機關要求、GRI Standards、RBA、SDGs、ISO 26000、SASB、TCFD 內永續相關議題，並鑑別對亞泰影像相關之永續議題，分為經濟、環境、社會三大面向歸類製作永續發展問卷。

同時我們透過利害關係人清單收集亞泰影像相關之利害關係人，並歸類為客戶、供應商、股東、周邊社區、政府主管機關、學術機構、關係企業、主管、員工等九大類，發放永續發展問卷，與各利害相關人議合關注程度，更參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性）對其重要性評估，並將永續發展問卷調查結果與利害關係人重要性進行最後加權分析。透過共計 64 位利害關係人進行關注程度調查後，並將其對亞泰影像的影響強度進行加權分析，以了解利害關係人對永續議題關注程度進行排序。



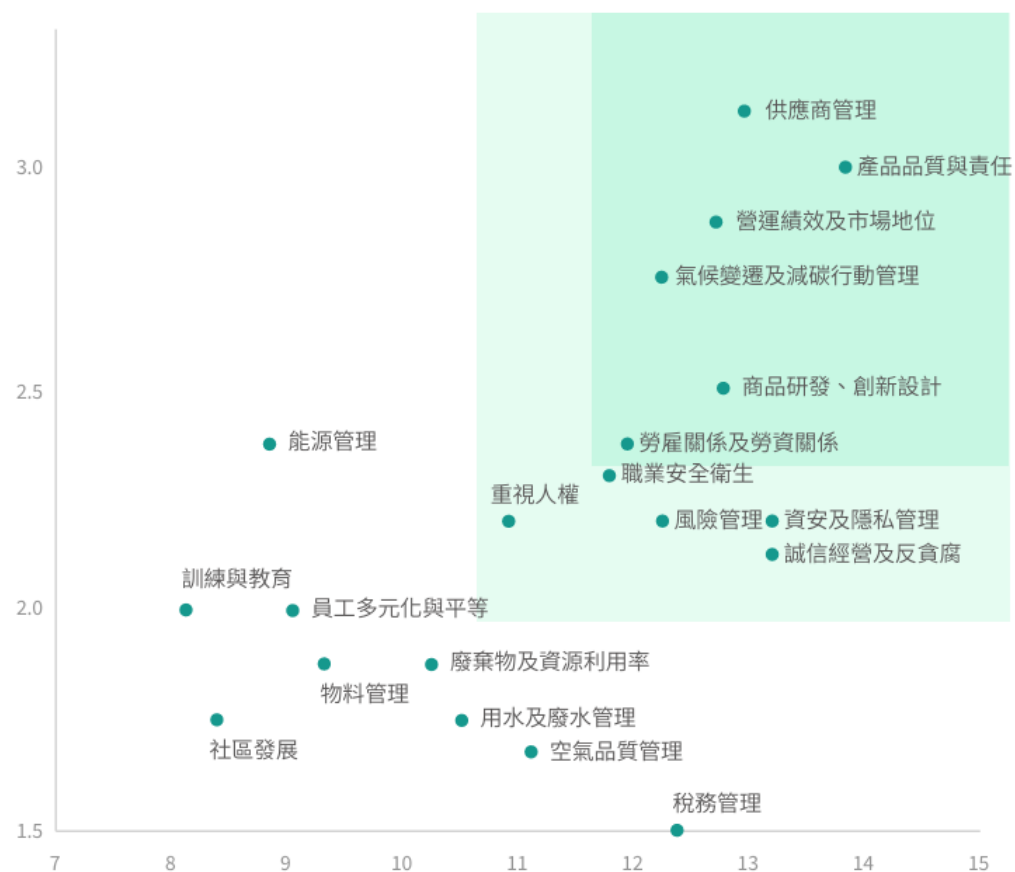
1.4.2 重大議題衝擊分析

企業永續委員會將利害關係人對永續議題關注程度排序結果，討論對亞泰影像可能之正、負面衝擊，共計 20 項負面衝擊、14 項正面衝擊，並考量嚴重度、可能性及人權議題進行正面及負面衝擊進行風險評分，並將評分結果繪製成風險及機會議題衝擊度矩陣分析圖，排列衝擊優先順序後，評分後結果再由主任委員召開中心主管會議，討論風險及機會議題衝擊度矩陣分析圖進行排序調整，確認重大議題項目，送董事會審核同意。

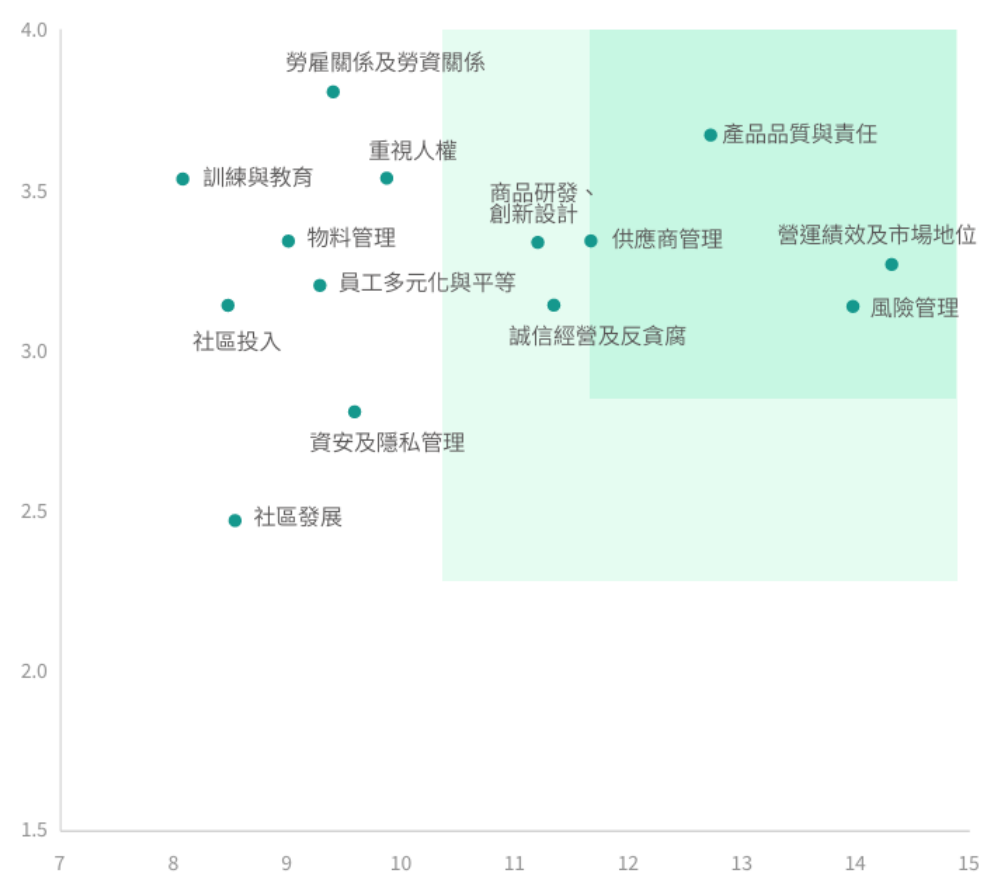
最後由中心主管會議決議出共計有 6 項負面衝擊、4 項正面衝擊，共對應 7 項議題名稱列入重大議題，另考量未來營運重大衝擊後，自主加入 9 項議題進行管理，報告中針對重大議題對應 GRI 主題準則，並依據每個主題的報導要求與管理方針，進行永續資訊的蒐集與揭露。



負向衝擊評分



正面衝擊評分



重大議題衝擊度矩陣分析圖

永續議題正、負向衝擊說明：

分類 面項	關注議題	正面衝擊	負面衝擊
經濟 面	風險管理	透過風險管理，可提升企業營運韌性，降低內外部風險所帶來之衝擊與不利影響，確保公司持續運作。事前的風險評估及預防措施，可減少損失，更能避免營運中斷的風險。	缺乏完善風險控管機制，如遇突發重大風險可能對企業造成財務、聲譽或其他若有之負面損失。
	營運績效及市場地位	藉由提升營收及維持獲利，創造良好且穩定之財務績效，達成永續經營目標，以確保員工、股東、合作夥伴與客戶的利益。	營運績效不佳可能導致投資者對公司的投資意願下降，同時降低客戶對公司的信賴感，並對人才招聘產生負面影響，進一步影響公司的信用評等，導致舉債成本上升等影響。
	供應商管理	供應鏈符合客戶要求，可以提升客戶滿意度，增加合作機會，減少異常處理費用，降低成本，提升營收。	採購管理、供應鏈管理不良，可能會導致供貨品質不穩定或生產中斷，產品延遲交付，進而影響企業的出貨、服務、形象和商譽，導致客戶失去信心，損害客戶關係，喪失市場占有率。
	誠信經營及反貪腐	透過強化董事會的組成以及多元化，強化公司治理，制定誠信經營政策，要求全體員工共同遵守，並保障各利害關係人的權益，極大化公司價值。	不健全的公司治理可能導致內部腐敗和不當行為、投資者信任度和股東權益受損、企業形象和聲譽受損等。
	商品研發、創新設計	產品創新並重視綠色設計、專利研發設計，與客戶、供應商共創價值，為公司帶來競爭力。	產品設計或產品、服務品質不良的結果，會造成商機喪失、市場占有率下滑、產品責任求償和商譽損失。
	社區發展	公司加快對周邊基礎建設設置，為社區城鄉帶來發展機會。	公司基礎建設設置為社區城鄉帶來環境衝擊造成負面影響。
	稅務管理	NA	公司須依規定合法申報繳稅，以免受裁罰。

分類面項	關注議題	正面衝擊	負面衝擊
經濟面	產品品質與責任	品質保證是客戶滿意必備條件，品質提高也會讓產品重新定位、提高市場占有率、提高獲利等效益。	產品或服務品質不良的結果，有害物質管理不佳等，會造成商機喪失、市場占有率下滑、產品責任求償和商譽損失、生產力降低以及改善與修復的成本增加。
	資安及隱私管理	健全資訊安全管理，有助於降低資料洩露和網路攻擊的風險，並建立公司良好的聲譽，提高客戶及合作夥伴的信任，拓展業務機會，實現公司永續經營理念。	資訊安全與個人資料保護不彰對企業營運的負面衝擊是多方面的，包括機密資訊外洩、聲譽損害、客戶流失、法律風險等。
環境面	物料管理	產品可回收再利用，投入循環經濟生產。	用於生產投入之自然資源，包含再生物料、非再生物料數量比例。
	能源管理	NA	生產過程使用能耗，進行能源管理，制定節能目標。
	氣候變遷及減碳行動管理	NA	因應氣候變遷的議題，對公司產品發展帶來機會與挑戰，未來將透過TCFD進行風險評估，訂定積極的減碳目標及調適與減緩策略。
	用水及廢水管理	NA	節約用水，對生產用水、廢污水排放與管理，需符合法令進行管理。
	空氣品質管理	NA	生產過程對於空氣汙染物進行處理，符合排放規定。
	廢棄物及資源利用率	NA	材料使用及廢棄物產出需妥善進行管理，符合法令規範。

分類 面項	關注議題	正面衝擊	負面衝擊
社會 面	勞雇關係及勞資關係	提供優於法規的薪酬福利制度，對內照顧員工，對外吸引人才。	若無相對有競爭力之薪酬福利制度，對外無法吸引優秀人才加入，對內同仁離職率也會因此提高，造成人員大量流失的惡性循環。
	職業安全衛生	NA	員工若於工作中發生職業災害，可能造成人力損失、職災補償、醫療損失、中斷損失，也可能造成形象受損、勞資關係、工作效率及員工士氣等受到影響等。
	訓練與教育	員工職涯及工作品質能持續提升，使每位員工擁有最佳職能，可強化個人與企業的生產力。	若無良好規劃，工作效率無法提升、產品技術失去競爭力。
	員工多元化與平等	重視員工的工作環境、發展及照護，打造身心平衡、健康快樂的職場為目標，可幫助吸引及留任人才。	如無多元進用機制，無法提供大量多元人才就業機會，不利青年人才進入就業市場，影響產業創新與未來發展。
	重視人權	進行員工人權風險評估，可避免違法及勞資關係惡化之情事。針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。	公司本身及供應鏈端人權問題可能會引發勞資糾紛、罷工和示威活動，進而對生產和運營造成干擾和停擺，對企業產生經濟損失，組織的形象與名譽受到損害。
	社區投入	公司營運活動對當地社區之調查與衝擊評估、社會回饋、產學合作、社會公益。	NA

重大議題及盡職調查如下：

分類面項	關注議題	風險評估及減緩作為（負面衝擊盡職調查）		報告書對應揭露章節
		風險鑑別評估方法	監管機制（管理機制）	
經濟面	營運績效及市場地位	1. 董事會監督組織營運策略計劃與績效，透過內部稽核外部查核，持續強化公司治理營運績效。 2. 設有利益計畫管理體制，每年底制定下一年度利益目標及各單位關鍵績效指標(KPI)，藉由每月舉行高階經營管理會議彙報各單位實際績效達成情形，如有落差之情事，各單位採取挽回措施盡力確保營運績效順利達成。 3. 每年藉由主要客戶的反饋瞭解公司市場地位並進行同業比較。	管理做法： 1. 董事會每年底通過次年度營運計畫，同時審計委員會及董事會每季討論並通過財報，按季考核營運績效達成狀況。 2. 透過利益計畫管理體制，每年底各營運部門設計並宣示關鍵績效指標(KPI)，透過各單位團隊協力共同達成公司營運績效；藉由每月高階經營管理會議彙報績效指標實績及達成狀況，並加以管理、追蹤、改善、挽回及落實，盡力確保營運績效達成。 3. 每年藉由主要客戶的反饋瞭解公司市場地位並進行同業比較。 執行頻率： 1. 董事會/審計委員會每季一次。 2. 高階經營管理會議每月一次。 3. 每月進行同業營收比較及每季進行營運績效的比較。 補救措施： 經檢討實際業績達成不佳者，進行原因分析及提案改善對策，持續落實、每月覆核至目標達成，並採取挽回措施及結合獎酬體制。	第二章 公司治理
	風險管理	成立風險管理委員會為董事會的功能性委員會；訂有《風險管理委員會組織規程》、《風險管理政策與程序》及《風險管理程序細則》；以風險矩陣評估風險事件發生的頻率及對營運衝擊的嚴重度，定義風險控管的優先順序與風險等級，並依風險等級採取對應的風險管理策略。	管理做法： 完成風險辨識、分析、評量、回應、監督及報告；召開風險管理委員會。 執行頻率： 風險管理委員會定期向董事會報告（至少一年一次）風險管理執行情形。 補救措施： 風險管理委員會審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議交由各風險擁有人（營運單位）落實。	第二章 公司治理

分類 面項	關注 議題	風險評估及減緩作為（負面衝擊盡職調查）		報告書 對應揭 露章節
		風險鑑別評估方法	監管機制（管理機制）	
經 濟 面	供應商 管理	訂有《供應商管理標準》及《採購管理程序》，規範供應商評選標準及風險評估，選擇優質供應商。除了對供應商進行產品、製程技術評估外，也對其品質管理系統、有害物質管理系統、企業社會責任...等各項管理系統評估，評估合格者，方得列入合格供應商名單。	管理做法： 1. 新供應商須通過「新供應商開發評估」及「新供應商信用評估」審核，方可成為合格供應商。 2. 對供應商定期考核、稽核，確保供應商在各項管理系統正常運作。 執行頻率： 月/季考核，年度稽核參照供應商管理標準施行。 補救措施： 對未達考核及稽核標準之供應商安排輔導。	第三章 夥伴關係
	商品研 發、創 新設計	1. 根據產品開發流程，執行可行性評估、進行專案開發規劃、產品設計、設計驗證、產品試產。 2. 產品透過 ISO 9001 品質管理系統進行商品服務控管。	管理做法： 1. 新產品開案依產品開發流程進行新產品開發控管，經核准後立案。 2. 遵循產品開發流程，依開發時程，召開審查會議。 3. 從業務與客戶滿意度回饋，了解客戶對產品研發設計之品質及效率的滿意程度。 執行頻率： 每月召開產品開發進度審查會議及量產品設計相關問題；每年進行客戶滿意度回饋。 補救措施： 1. 審查會議未通過項目，進行原因分析及設計變更以符合產品規格要求。 2. 針對市場端反饋之品質案件跟設計相關進行原因分析持續改善。 3. 依據客戶對於研發設計的品質、效率和商品服務之滿意度回饋，進行檢討改善；客戶滿意度未達目標項目，於管理審查會議報告原因分析及矯正預防措施。	第三章 夥伴關係

分類面項	關注議題	風險評估及減緩作為（負面衝擊盡職調查）		報告書對應揭露章節
		風險鑑別評估方法	監管機制（管理機制）	
經濟面	產品品質與責任	依照 ISO 9001 & IECQ QC080000 要求進行管理。	管理做法： 《品質與 HSPM 管理程式》 執行頻率： 每月召開品質會議與經管會議，每年進行內審和管理評審，並安排協力廠商進行外審。 補救措施： 未達標的 KPI 進行原因分析和對策，並水平展開，持續改善。	第三章 夥伴關係
環境面	氣候變遷及減碳行動管理	依《溫室氣體盤查管理程序》及《溫室氣體內部查證作業管理辦法》，定期對各職場溫室氣體排放進行盤查及查證。	管理做法： 溫室氣體盤查與查證。 執行頻率： 每年一次。 補救措施： 各職場溫室氣體排放進行盤查與尋找減量方案。	第四章 環境永續
社會面	勞雇關係及勞資關係	1. 比照《勞動基準法》，訂立薪酬、績效、紅利發放等政策並鼓勵同仁適度安排特休假，使身心都能適當放鬆，降低疲累，促進生活品質提升，並有加強勞雇關係的意義；提供各項優於政府規定之員工完善福利，多元、包容與友善的工作環境，並建立有效的溝通與交流，完善升遷制度，讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮員工最佳工作能力。 2. 亞泰影像重視與員工間的溝通，為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，本公司依據《勞動基準法》及《勞資會議實施辦法》規定舉辦勞資會議。必要時得召開臨時會議，以相互溝通意見。本公司並設有申訴信箱，採納員工各項建議，建立制度化的溝通與申訴管道，對員工的疑惑、委屈及期望作合理適切的答覆與處理。	管理做法： 1. 根據薪資管理及績效考核辦法每年定期評比員工薪資，審視是否具有市場競爭力。 2. 每季召開勞資會議。 執行頻率： 1. 每年年中就法令面/產業面/市場面評估員工薪資是否具有市場競爭力。 2. 每季召開勞資會議。 補救措施： 設立申訴信箱、電子信箱，採納員工各項建議，建立制度化的溝通與申訴管道。	第五章 友善職場

1.4.3 重大主題邊界

為反應亞泰影像整體的價值鏈，將 7 項重大議題及 9 項自主管理議題對應亞泰影像的衝擊與意義，以界定衝擊邊界，確保價值鏈的透明及其延伸的影響，展開重大永續主題對亞泰影像的意義，並訂定管理方針及短中長期目標，完整管理方針、目標與績效等資訊。請參閱章節 1.5 及各相關主題對應章節。

永續議題	對應 GRI 主題準則	揭露對應章節	衝擊邊界							
			價值鏈衝擊範圍							
			亞泰影像	投資人	客戶	供應商	政府機關	周邊社區	關係企業	學術機構 非營利組織
營運績效及市場地位	• GRI 201：經濟績效	第二章 公司治理	V	V	V	V			V	
風險管理	• GRI 201：經濟績效	第二章 公司治理	V	V	V	V	V		V	
產品品質與責任	• GRI 416：顧客健康與安全	第三章 夥伴關係	V	V	V	V				
重大議題	供應商管理	• GRI 204：採購實務 • GRI 308：供應商環境評估 • GRI 414：供應商社會評估	V	V	V	V				
	商品研發、創新設計	無	V	V	V	V				V
	氣候變遷及減碳行動管理	• GRI 201：經濟績效 • GRI 305：排放	V	V	V	V	V			V
勞雇關係及勞資關係	• GRI 202：市場地位 • GRI 401：勞雇關係	第五章 友善職場	V	V	V		V	V		

永續議題	對應 GRI 主題準則	揭露對應章節	衝擊邊界								
			價值鏈衝擊範圍								
			亞泰影像	投資人	客戶	供應商	政府機關	周邊社區	關係企業	學術機構	非營利組織
自主管理議題	誠信經營及反貪腐	• GRI 205：反貪腐	第二章 公司治理	V	V	V	V	V			V
	資安及隱私管理	• GRI 418：客戶隱私	第二章 公司治理	V	V	V	V	V	V		
	能源管理	• GRI 302：能源	第四章 環境永續	V	V	V		V			V
	廢棄物及資源利用率	• GRI 306：廢棄物	第四章 環境永續	V	V	V		V			
	職業安全衛生	• GRI 403：職業安全衛生	第五章 友善職場	V	V	V	V	V			
	重視人權	• G2-23	第二章 公司治理	V	V	V	V	V			V
	員工多元化與平等	• GRI 405：員工多元化與平等機會	第五章 友善職場	V	V	V		V			V
	訓練與教育	• GRI 404：訓練與教育	第五章 友善職場	V	V	V				V	
	社區投入	• GRI 413：當地社區	第六章 社會參與	V	V	V		V	V		

1.5 亞泰影像永續發展目標與策略

亞泰影像秉持經營的核心精神，將各項永續發展議題納入經營治理、夥伴共榮、環境永續、友善職場、社會參與共五大面向，展開亞泰影像永續發展的目標與策略。

經營治理		關注議題：營運績效及市場地位		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
董事會監督組織營運策略計畫與績效，透過內部稽核，持續強化公司治理 本公司持續佈局多角化經營策略；同時，積極提升營運效率，優化生產結構，擴大競爭門檻，展現公司競爭力。並且維持穩定盈餘派發率，積極回饋股東	①合併營收 43.93 億元，稅後淨利 5.28 億元 ②公司治理評鑑 6~20% (2023) ③維持穩定盈餘派發率 ④董事會出席率 100% ⑤董事人均進修時數達 6 小時	①持續維持穩定獲利 ②公司治理評鑑 6~20% (2024) ③維持穩定盈餘派發率 ④落實誠信正直經營理念，結合績效管理體制，推動 ESG 永續發展 ⑤董事會出席率>90% ⑥董事人均進修時數達 6 小時	①長期提升公司營收和毛利率 ②多角化經營成果展現，多元產品營收占比提升 ③公司治理持續精進 ④維持穩定盈餘派發率 ⑤董事會出席率>90% ⑥董事人均進修時數達 6 小時	①積極進行新產品開發、多角化經營策略，提升公司股東權益價值 ②永續經營
經營治理		關注議題：風險管理		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
設立風險管理委員會，將企業風險管理工作融入企業管理和業務流程中，並持續改善企業風險管理績效	召開一次風險管理委員會，並向董事會報告	①召開一次風險管理委員會，並向董事會報告 ②進行員工風險意識教育訓練，強化風險管理：1 次/年	①召開一次風險管理委員會，並向董事會報告 ②進行員工風險意識教育訓練，強化風險管理：1 次/年 ③持續識別企業與組織長期的內外部變化，識別並評估風險，以降低企業風險，達成企業目標	①召開一次風險管理委員會，並向董事會報告 ②進行員工風險意識教育訓練，強化風險管理：1 次/年 ③進行員工風險意識線上測驗（通過率 100%） ④持續識別企業與組織長期的內外部變化，識別並評估風險，以降低企業風險，達成企業目標

經營治理		關注議題：誠信經營及反貪腐		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
誠信正直是亞泰影像重要的經營基石，本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為	供應商： ①《廠商禁賄聲明書》，發出率 100% 員工： ①宣導：《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易處理程序》，完成度 100% ②員工投訴事件處理完成：未有相關投訴事件 ③未發生違反廉潔貪腐事件：100% 董事及內部人： ①宣導（內部人股權宣導）：1 次/年，13 人	供應商： ①《廠商禁賄聲明書》，發出率 100% 員工： ①宣導：《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易處理程序》（1 次/年） ②員工投訴事件處理完成：100% ③未發生違反廉潔貪腐事件：100% 董事及內部人： ①宣導（內部人股權宣導）：1 次/年 ②新任內部人《內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項》《董監事法規宣導手冊》及《新任內部人應注意事項》宣導	①無重大違反法規事件 ②員工誠信經營教育訓練	①無重大違反法規事件 ②員工誠信經營教育訓練
經營治理		關注議題：資安及隱私管理		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
致力與客戶建立互相信任的夥伴關係，發展永續及更好的環境友善產品	①資安重大事件數為 0 ②核心網路系統的全年可用性≥99% ③無違法行為、無責任事故	①資安重大事件數為 0，持續更新相關系統 ②核心網路系統的全年可用性≥99% ③遵照法令修改各項資安管理方法	①資安重大事件數為 0，持續更新相關系統 ②核心網路系統的全年可用性≥99% ③嚴守客戶機密，堅守誠信原則，建立客戶資訊保護機制	①資安重大事件數為 0，持續更新相關系統 ②核心網路系統的全年可用性≥99% ③嚴守客戶機密，堅守誠信原則，建立客戶資訊保護機制

夥伴共榮		關注議題：產品品質與責任		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
品質第一，客戶滿意，綠色科技 《品質與 HSPM 管理手冊》 《綠色採購化學物質管理基準》 《產品危害物質管理程序》 《不合格品管理程序》	①GP 廠內不合格發生率：0 件 ②GP 不合格品流出客戶端事件：0 件	①GP 廠內不合格發生率：0 件 ②GP 不合格品流出客戶端事件：0 件	①GP 廠內不合格發生率：0 件 ②GP 不合格品流出客戶端事件：0 件	①GP 廠內不合格發生率：0 件 ②GP 不合格品流出客戶端事件：0 件
夥伴共榮		關注議題：供應商管理		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
①風險管理：落實供應商績效考核（考核、稽核），對供應商進行風險鑑別與改善追蹤，提升供應鏈的永續能力 ②責任礦產：確保不使用來自非法衝突礦區不合格冶煉廠之責任礦產，建構負責任的採購行為 ③綠色採購：依循《綠色採購化學物質管理基準》，落實原物料購買符合環保，實現更廣泛的社會效益和商業價值	①供應商考核，完成率 100% ②當地主要供應商稽核 13 家，完成率 100%。 ③《不使用衝突礦產承諾書》簽署及調查，完成率>92% ④《有害物質不使用保證書》簽署及調查，完成率>92%	①供應商考核，完成率 100% ②當地主要供應商稽核 14 家，完成率 100% ③《不使用衝突礦產承諾書》簽署及調查，完成率>93% ④《有害物質不使用保證書》簽署及調查，完成率>93%	①供應商考核，完成率 100% ②當地主要供應商稽核 14 家，完成率 100% ③《不使用衝突礦產承諾書》簽署及調查，完成率>94% ④《有害物質不使用保證書》簽署及調查，完成率>94%	①供應商考核，完成率 100% ②當地主要供應商稽核 15 家，完成率 100% ③《不使用衝突礦產承諾書》簽署及調查，完成率>96% ④《有害物質不使用保證書》簽署及調查，完成率>96%



夥伴共榮	關注議題：商品研發、創新設計				
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）	
①研發策略將著重開發毛利較佳產品，與客戶共同合作，探索綠色設計應用 ②落實有害物質與衝突礦物審查，確保符合品質要求	①採用回收塑料設計產品，減碳比例 59.83%，減碳量 3,833 噸 ②有害物質與衝突礦物管理符合法規與客戶要求	①採用回收塑料設計產品，減碳比例 59%，減碳量 3,140 噸 ②有害物質與衝突礦物管理符合法規與客戶要求	①採用回收塑料設計產品，減碳比例 60%，減碳量 3,150 噸 ②有害物質與衝突礦物管理符合法規與客戶要求	①採用回收塑料設計產品，減碳比例 62%，減碳量 3,210 噸 ②有害物質與衝突礦物管理符合法規與客戶要求	
環境永續	關注議題：氣候變遷及減碳行動管理				
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）	
①《溫室氣體排放管理政策》 ②減低溫室氣體排放量的目標及溫室氣體排放量的措施和所得成果 ③識別及應對已經及可能會產生影響的重大氣候相關事宜的政策	①減碳目標：與 2021 基準年相較減碳 24.5%，與 2023 年相較減少 19.6% ②電碳排放量相較 2023 年減少 19.79% 油料碳排放量相較 2023 年增加 5.4% 天然氣碳排放量相較 2023 年減少 4.05%	減碳目標：與 2021 基準年相較每年減碳 1%	減碳目標：與 2021 基準年相較每年減碳 1%	減碳目標：與 2021 基準年相較每年減碳 1%	
環境永續	關注議題：廢棄物及資源利用率				
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）	
①《環境手冊》及《環境方針管理程序》 ②危險廢棄物處理政策/程序：《廢棄物管理程序》 《有毒有害廢棄物管理程序》 ③減少危廢的目標 ④減低對環境及天然資源造成重大影響的政策	有害廢棄物產生：3.39 噸 無害廢棄物產生：76.8 噸 總廢棄物產生：80.19 噸 總量與 2021 基準年相較減少 5.24%，與 2023 年相較減少 6.07%	與 2021 基準年相較每年減 1%	與 2021 基準年相較每年減 1%	與 2021 基準年相較每年減 1%	

環境永續		關注議題：能源管理		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標 (2025 年)	中期目標 (3y 內)	長期目標 (5y 內)
①用電管理： - 關閉不必要的照明燈，節約用電 - 部分工作場所、會議室照明、空調等做到人離停用，節約用電；使用空調根據季節、天氣合理設置空調溫度、製冷加熱狀態等 - 每月評估舊設備的用電，每年持續追蹤舊設備用電量	用電：與 2021 基準年相較減少 24.7%，與 2023 年相較減少 19.7% 用水：與 2021 基準年相較減少 19.6%，與 2023 年相較減少 12.2%	用電：與 2021 基準年相較每年減 1% 用水：與 2021 基準年相較每年減 1%	用電：與 2021 基準年相較每年減 1% 用水：與 2021 基準年相較每年減 1%	用電：與 2021 基準年相較每年減 1% 用水：與 2021 基準年相較每年減 1%
②用水管理： - 供水系統的安裝、維修、保養等工作由生技課負責 - 用水設備防止漏水、滴漏、溢水等狀況的發生				

友善職場		關注議題：勞雇關係及勞資關係		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標 (2025 年)	中期目標 (3y 內)	長期目標 (5y 內)
以積極開放型的管理模式，致力於建立勞資互信的和諧氣氛，營造具挑戰性且舒適的職場環境	①召開勞資會議：4/4 (100%) ②設有員工申訴信箱：0 起/年 ③設立員工表揚大會：1 次/年 ④育嬰假（產假/陪產假/育兒假）：100%保障	為促進勞工身心健康及生活品質提升，提供旅遊與運動休閒補助津貼，身心適度放鬆，更能加強勞雇關係發展	為促進勞工身心健康及生活品質提升，提供旅遊與運動休閒補助津貼，身心適度放鬆，更能加強勞雇關係發展	為促進勞工身心健康及生活品質提升，提供旅遊與運動休閒補助津貼，身心適度放鬆，更能加強勞雇關係發展



友善職場

關注議題：職業安全衛生

管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
①職業健康安全政策&系統手冊： • 《職業健康安全手冊》 • 《危險源辨識和風險評估管理程序》 • 《事件、不符合和糾正措施管理程序》 • 《EHS 體系推進管理辦法》 ②工作場所職業病危害因素檢測與評價報告： • 職業危害因素檢測報告 ③工傷處理及緊急事故應急方案： • 《工傷事故管理標準》 • 《應急準備回應管理程序》 ④職業健康安全培訓計畫及培訓記錄 ⑤應急演習計畫及記錄： • 化學品外泄應變演習 • 消防應變演習 • 其它 OHS 相關之必要演習 ⑥描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法： • 《職業健康安全手冊》 • 《危險源辨識和風險評估管理程序》	①十級以上工傷事故發生率為 0 ②未達到工傷評鑑等級的工傷事故為 0 ③花費醫療費用 500 元 (RMB) 以上的意外傷害事故為 1 起，500 元 (RMB) 以下不超過 2 起；實績為 0 ④職業病發生率為 0 ⑤公司級消防應急演練 2 次/年 ⑥火災事故 0 ⑦特殊工作崗位定期體檢 1 次/年 ⑧相關崗位提供有效的勞保用品-已提供 ⑨中醫義診 1 次/年	①十級以上工傷事故發生率為 0 ②未達到工傷評鑑等級的工傷事故 2 起以下 ③花費醫療費用 500 元 (RMB) 以上的意外傷害事故為 1 起，500 元 (RMB) 以下不超過 2 起 ④職業病發生率為 0 ⑤公司級消防應急演練 2 次/年 ⑥火災事故 0 ⑦特殊工作崗位定期體檢 1 次/年 ⑧相關崗位提供有效的勞保用品 ⑨中醫義診 1 次/年	①十級以上工傷事故發生率為 0 ②未達到工傷評鑑等級的工傷事故 2 起以下 ③花費醫療費用 500 元 (RMB) 以上的意外傷害事故為 1 起，500 元 (RMB) 以下不超過 2 起 ④職業病發生率為 0 ⑤公司級消防應急演練 2 次/年 ⑥火災事故 0 ⑦特殊工作崗位定期體檢 1 次/年 ⑧相關崗位提供有效的勞保用品 ⑨中醫義診 1 次/年	①十級以上工傷事故發生率為 0 ②未達到工傷評鑑等級的工傷事故 2 起以下 ③花費醫療費用 500 元 (RMB) 以上的意外傷害事故為 1 起，500 元 (RMB) 以下不超過 2 起 ④職業病發生率為 0 ⑤公司級消防應急演練 2 次/年 ⑥火災事故 0 ⑦特殊工作崗位定期體檢 1 次/年 ⑧相關崗位提供有效的勞保用品 ⑨中醫義診 1 次/年



友善職場		關注議題：員工多元化與平等		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
為給予員工更多生育及照顧支援，提供母性關懷及育兒照護措施	歧視勞工事件：0 起/月	歧視勞工事件：0 起/月	歧視勞工事件：0 起/月	歧視勞工事件：0 起/月

友善職場		關注議題：重視人權		
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）
以唯才是用及適才適所為依據，對於種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者平等對待，透過公開、公平徵選程式，並依據政府法令保護應徵者個人資料及避免就業歧視，內部另訂有薪資管理及申訴辦法確保員工薪資具市場競爭力	①全職員工福利：100%保障 ②育嬰假（產假/陪產假/育兒假）：100%保障 ③歧視勞工事件：0 起/月 ④申訴事件：0 起/月 ⑤定期績效考核評估的員工占總員工的百分比：100%	①全職員工福利：100%保障 ②育嬰假（產假/陪產假/育兒假）：100%保障 ③歧視勞工事件：0 起/月 ④申訴事件：0 起/月 ⑤定期績效考核評估的員工占總員工的百分比：100%	①全職員工福利：100%保障 ②育嬰假（產假/陪產假/育兒假）：100%保障 ③歧視勞工事件：0 起/月 ④申訴事件：0 起/月 ⑤定期績效考核評估的員工占總員工的百分比：100%	①全職員工福利：100%保障 ②育嬰假（產假/陪產假/育兒假）：100%保障 ③歧視勞工事件：0 起/月 ④申訴事件：0 起/月 ⑤定期績效考核評估的員工占總員工的百分比：100%



友善職場

關注議題：重視人權(主要生產基地)

管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標 (2025 年)	中期目標 (3y 內)	長期目標 (5y 內)
①《勞工手冊》 ②勞工應急預案	①工作條件 - 員工滿意度調查：100% 覆蓋 ②勞工關係 - 員工投訴事件處理完成：100% ③職業生涯管理 - 接受專業教育培訓員工占比：100% - 定期績效和職業發展評估的員工占總員工的百分比：100% ④童工和強迫勞動 - 僱傭童工人數：0 人/月 - 強迫勞工事件：0 起/月	①工作條件 - 員工滿意度調查：100% 覆蓋 ②勞工關係 - 員工投訴事件處理完成：100% ③職業生涯管理 - 接受專業教育培訓員工占比：95% 以上 - 定期績效和職業發展評估的員工占總員工的百分比：95% 以上 ④童工和強迫勞動 - 僱傭童工人數：0 人/月 (禁止使用童工) - 強迫勞工事件：0 起/月	①工作條件 - 員工滿意度調查：100% 覆蓋 ②勞工關係 - 員工投訴事件處理完成：100% ③職業生涯管理 - 接受專業教育培訓員工占比：95% 以上 - 定期績效和職業發展評估的員工占總員工的百分比：95% 以上 ④童工和強迫勞動 - 僱傭童工人數：0 人/月 (禁止使用童工) - 強迫勞工事件：0 起/月	①工作條件 - 員工滿意度調查：100% 覆蓋 ②勞工關係 - 員工投訴事件處理完成：100% ③職業生涯管理 - 接受專業教育培訓員工占比：95% 以上 - 定期績效和職業發展評估的員工占總員工的百分比：95% 以上 ④童工和強迫勞動 - 僱傭童工人數：0 人/月 (禁止使用童工) - 強迫勞工事件：0 起/月



友善職場		關注議題：訓練與教育			
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）	
為配合公司發展，充實員工知識技能，發揮潛在智能，提高工作品質及效率。	① 共通性教育訓練：ISO 簡介、RoHS 及產品環保要求 HSF 簡介、產品及生產流程簡介、智慧財產概念：4/4（100%完成） ② 專業性教育訓練：各單位擬定專業性相關課程、時數，並依計畫實施 ESG 風險評估與治理、資訊安全、內稽外訓等 9 堂（100%完成） ③ 職業安全衛生訓練：2 年一次 ④ 防火管理人訓練：3 年一次 ⑤ 教育訓練知識管理系統：性騷擾防治措施及懲戒辦法、辦公室消防演練、資訊安全宣導：3/3（100%完成）	① 共通性教育訓練：ISO 簡介、RoHS 及產品環保要求 HSF 簡介、產品及生產流程簡介、智慧財產概念 ② 專業性教育訓練：依據職務職能提供專門課程訓練或任務專案指派實務學習 ③ 職業安全衛生訓練：2 年一次 ④ 防火管理人訓練：3 年一次 ⑤ 培養自發學習與知識共享的學習型組織	① 共通性教育訓練：ISO 簡介、RoHS 及產品環保要求 HSF 簡介、產品及生產流程簡介、智慧財產概念 ② 專業性教育訓練：各單位擬定專業性相關課程、時數，並依計畫實施 ③ 職業安全衛生訓練：2 年一次 ④ 防火管理人訓練：3 年一次 ⑤ 培養自發學習與知識共享的學習型組織	① 共通性教育訓練：ISO 簡介、RoHS 及產品環保要求 HSF 簡介、產品及生產流程簡介、智慧財產概念 ② 專業性教育訓練：各單位擬定專業性相關課程、時數，並依計畫實施 ③ 職業安全衛生訓練：2 年一次 ④ 防火管理人訓練：3 年一次 ⑤ 培養自發學習與知識共享的學習型組織	
社區參與		關注議題：社區投入			
管理政策、方針	2024 年度已達成之 KPI	短期目標（2025 年）	中期目標（3y 內）	長期目標（5y 內）	
秉持取之於社會用之於社會理念政策，每年進行公益贊助、社區投入等，期望透過公益贊助，達到社會參與、關懷與公益回饋目標。	投入經費（NTD）：251,709 元；投入時間（人時）：57 人時；參與人次：63 人 ① 公益贊助：7 家 ② 舊衣捐贈：為貧困地區送溫暖獻愛心 ③ 環保活動：植樹節，為地球增綠：1 次/年 ④ 福利院探望：到福利院文藝表演、協助福利院內清潔整理事務、贈送慰問品（書籍、食品、飲料等）：1 次/年 ⑤ 義務捐血：1 次/年 ⑥ 社會救助：遇重大社會災難或事故發生時公司組織員工進行人力支援或捐贈救助	每年持續進行社會參與及社區投入	每年持續進行社會參與及社區投入	每年持續進行社會參與及社區投入	

1.6 2024 年亞泰影像對 (SDGs) 的實踐



2024 年亞泰影像對 SDGs 的實踐

對應報
告書章
節內容

1 消除貧窮



消除各地一切
形式的貧窮

臺北總公司：

①公益贊助：7 家（鉅亨網、花蓮縣大比大家庭關懷協會、臺東縣原住民嘎屋啦瀚文教發展協會、台中中華口琴會、台中市慈濟城隍協會、中和廣濟宮及福和宮、豐原慈濟宮）

主要生產基地：

①舊衣捐贈：為貧困地區送溫暖獻愛心

②環保活動：植樹節，為地球增綠

③福利院探望：到福利院文藝表演、協助福利院內清潔整理事務、贈送慰問品（書籍、食品、飲料等）

④社會救助：遇重大社會災難或事故發生時公司組織員工進行人力支援或捐贈救助

第六章
社會參與

3 健康與福祉



確保及促進各
年齡層健康生
活與福祉

主要生產基地：

①特殊工作崗位定期體檢，每年 1 次已完成

②公司級消防應急演練，每年 2 次已完成

③義務捐血，市中心捐血站進駐企業，公司組織自願捐血員工參加，每年 1 次已完成

④中醫義診，對公司員工進行各項指標的檢查，一邊治療同時交流醫學知識，每年 1 次已完成

⑤定期進行工作場所職業病危害因素監測與評價，以確保員工工作場所健康與安全，每年 1 次已完成

第五章
友善職場

4 優質教育



確保有教無
類、公平以及
高品質的教
育，及提倡終
身學習

臺北總公司：

①對員工進行共通性教育訓練、專業性教育訓練、職業安全衛生訓練

主要生產基地：

①對員工進行職前教育訓練、專業教育訓練、階層別教育訓練，提升員工專業技能與素質

第五章
友善職場

5 性別平等



實現性別平等，並賦予婦女權力

- ①董事會至少 1 位女性董事，促進性別平等
- ②員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同
- ③落實女性勞工母性健康保護計畫，兼顧女性勞工母性保護與就業平權，實施女職工和未成年工保護：100%遵守國家法律法規對女職工及未成年工特殊保護之規定
- ④於工作場所設置專屬哺乳室空間及相關哺乳設備，提供產後女性同仁哺乳使用

第五章
友善職場

8 合適的工作及經濟成長



促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作

- ①合併營收 43.93 億元，稅後淨利 5.28 億元，維持穩定盈餘派發率
- ②每年定期檢視整體薪酬結構，提供具有競爭力的薪酬獎勵外，並具有完善福利措施制度、定期召開勞資會議、員工代表大會、職業安全衛生委員會等，以確保員工獲得公平待遇及安全的工作環境

第二章
公司治理
第五章
友善職場

9 工業、創新基礎建設



建造具備抵禦災害能力的基礎設施，促進具有包容性的可持續工業化，推動創新

- ①綠色設計應用：採用回收塑膠設計產品，減碳比例 59.83%，減碳量 3,833 噸

第三章
夥伴共榮

10 減少不平等



減少國內及國家間的不平等

- ①女職工和未成年工保護：100%遵守國家法律法規對女職工及未成年工特殊保護之規定
- ②設立哺乳/育嬰室
- ③歧視勞工事件：0 起/月
- ④每位員工皆有定期的績效和職業發展評估

第五章
友善職場

12 責任消費
及生產



確保永續消費及
生產模式

- ①推動與落實供應商管理，提升供應鏈的永續經營能力
- ②推動供應鏈遵守 ESG 政策，實踐「環保、節能、愛地球」永續發展使命
- ③原物料進行有害物質管理，及衝突礦物管理，百分百符合規定

第三章
夥伴共榮

13 氣候行動



採取緊急措施以
因應氣候變遷及
其影響

- ①減碳目標：與 2021 基準年相較減少 24.5%，與 2023 年相較減少 19.6%
 - 電碳排放量相較 2023 年減少 19.79%
 - 油料碳排放量相較 2023 年增加 5.4%
 - 天然氣碳排放量相較 2023 年減少 4.05%
- ②主要生產基地分別完成 2021-2024 年溫室氣體盤查
- ③台北總公司完成 2024 年溫室氣體盤查
- ④減碳目標：與 2021 基準年相較每年減碳 1%

第四章
環境永續

16 和平與正義
制度



促進和平多元的
社會，確保司法平
等，建立具公信力
且廣納民意的體
系

- ①設有專責單位隸屬於董事會，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，定期每年向董事會報告執行情形
- ②如發現任何誠信經營違規事件，可依《檢舉及申訴辦法》，透過公司內部及公司網站檢舉管道，包括獨立檢舉信箱及專線，且指派適當專責人員負責
- ③無涉及貪腐案件、洩密案件等道德誠信面向之重大違法行為

第二章
公司治理

17 多元夥伴關係



強化永續發展執
行方法及活化永
續發展全球夥伴
關係

- ①推動與落實供應商管理，提升供應鏈的永續經營能力
- ②推動 RBA 輔導並簽署《供應商企業社會責任承諾書》，定期進行供應商評鑑，對不符合事項，進行輔導並限期改善
- ③推動供應鏈遵守 ESG 政策，實踐「環保、節能、愛地球」永續發展使命

第三章
夥伴共榮

2. 公司治理

亞泰影像科技股份有限公司大事記

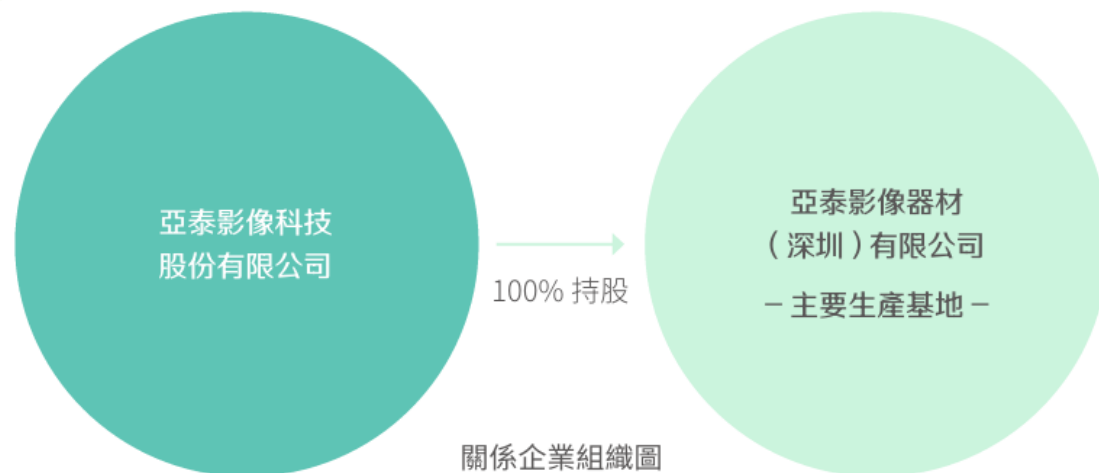
一、設立日期：2004 年 1 月 20 日

二、公司沿革

2004 年 01 月	亞泰影像科技股份有限公司登記設立，實收資本額為新台幣 50,000 仟元。
2004 年 08 月	通過 ISO 9001:2000 品質管理體系認證。
2007 年 06 月	為改善財務結構，辦理減資 50,000 仟元及現金增資 266,840 仟元，增資後實收資本額新台幣 266,840 仟元。
2007 年 08 月	通過 OHSAS 管理體系認證。
2008 年 03 月	為配合營運資金需求，現金增資 200,000 仟元，增資後實收資本額新台幣 466,840 仟元。
2008 年 10 月	通過 ISO 9001:2000 品質管理體系與 QC080000 有害物質管理體系 (IECQ-HSPM) 認證。
2008 年 12 月	通過台灣智慧財產管理體系 (TIPS) 認證。
2009 年 09 月	通過 ISO 9001:2008 品質管理體系轉版認證。
2010 年 09 月	2010 年 9 月 14 日完成股票公開發行。
2010 年 11 月	2010 年 11 月 19 日登錄興櫃買賣。
2011 年 11 月	2011 年 11 月 29 日上櫃掛牌買賣；配合上櫃辦理現金增資 46,460 仟元，增資後實收資本額新台幣 513,300 仟元。
2012 年 07 月	發行國內第一次無擔保轉換公司債新台幣 350,000 仟元。
2012 年 12 月	國內第一次無擔保轉換公司債 2012 年執行轉換普通股，2012 年底實收資本額為 557,654 仟元。
2013 年 10 月	通過中華公司治理協會 CG6008 通用版公司治理制度評量認證。
2013 年 12 月	國內第一次無擔保轉換公司債 2013 年執行轉換普通股，2013 年底實收資本額為 616,488 仟元。
2014 年 03 月	國內第一次無擔保轉換公司債全數轉換完成變更登記，2014 年 3 月底實收資本額為 619,577 仟元。
2014 年 04 月	發行國內第二次無擔保轉換公司債新台幣 450,000 仟元。
2015 年 04 月	第一屆公司治理評鑑為「上櫃公司排名前百分之五」。
2016 年 06 月	強化公司治理，成立審計委員會。
2017 年 04 月	國內第二次無擔保轉換公司債 2017 年執行轉換普通股，2017 年底實收資本額為 725,001 仟元。
2023 年 02 月	設置公司治理主管
2023 年 07 月	強化風險管理，成立風險管理委員會。
2024 年 08 月	發布首份 ESG 報告書。

2.1 公司簡介

公 司 名 稱：亞泰影像科技股份有限公司
成 立 日 期：2004 年 1 月 20 日
公 司 地 址：新北市中和區中正路 880 號 2 樓
電 話：(02) 8228-6401
營 業 額：新台幣 43.93 億元（2024 年）
資 本 額：新台幣 7.25 億元
員 工 人 數：49
主 要 產 業 別：電子零組件業



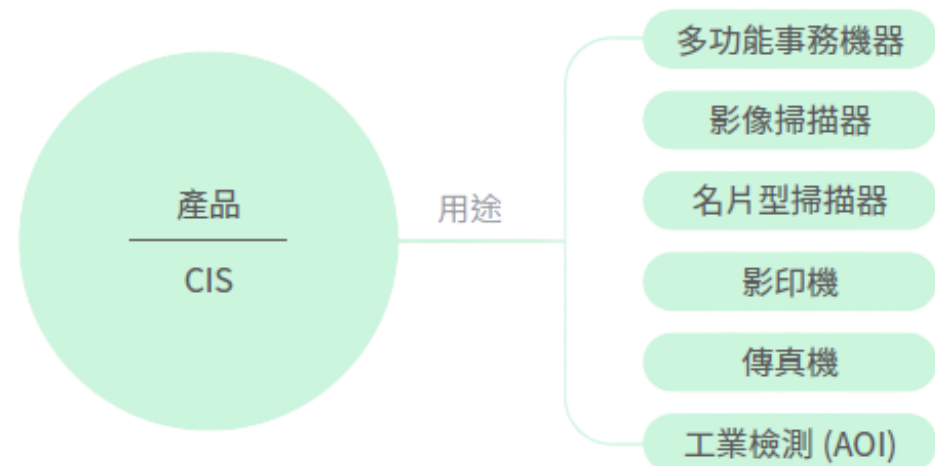
各關係企業基本資料

單位：仟元				
企業名稱	設立日期	地 址	實收資本額	主要營業或生產項目
亞泰影像器材(深圳)有限公司	2004.4.16	深圳市寶安區公明鎮李松朗工業區期尾工業園第三棟第三層	美金 10,000	生產和銷售影像感測器

2.1.1 公司產品

本公司主要營業項目為影像感測器 CIS (Contact Image Sensor Module) 之製造與買賣業務。該產品主要是由感光晶片 Sensor、光源(導光體)、透鏡、電路板與光學機架所組合而成的模組，應用在噴墨式多功能事務機、雷射多功能事務機、掃描器、影印機、工業檢測 (AOI) 等產品。

本公司主要產品－影像感測模組 CIS (Contact Image Sensor Module)。



產製過程



2.1.2 產業上、中、下游之關聯性

接觸式影像感測器 (CIS) 生產所需之上游零組件主要為晶圓、柱狀透鏡、光源模組與印刷電路板等，經測試、製造、加工及組立等過程後，銷售給國內外系統製造商。其上、中、下游之關聯性如下：



2.2 財務營收

2022-2024年財務績效表

單位：新台幣百萬元

年度	2022 年（合併）	2023 年（合併）	2024 年（合併）
營業收入	4,293	3,539	4,393
營業成本	3,531	2,962	3,685
營業費用	221	186	214
所得稅費用	167	94	124
本期淨利	579	409	528
員工福利費用	401	357	424
盈餘分紅*(股利股息)單位：每股/元	4.30	5.80	4.20
社會投資/捐贈費用	0.14182	0.1223	0.2364

*盈餘分紅為台灣亞泰

2.3 治理機構運作

2.3.1 公司治理實務守則訂有董事會成員多元化政策

本公司董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

本公司董事會結構，就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

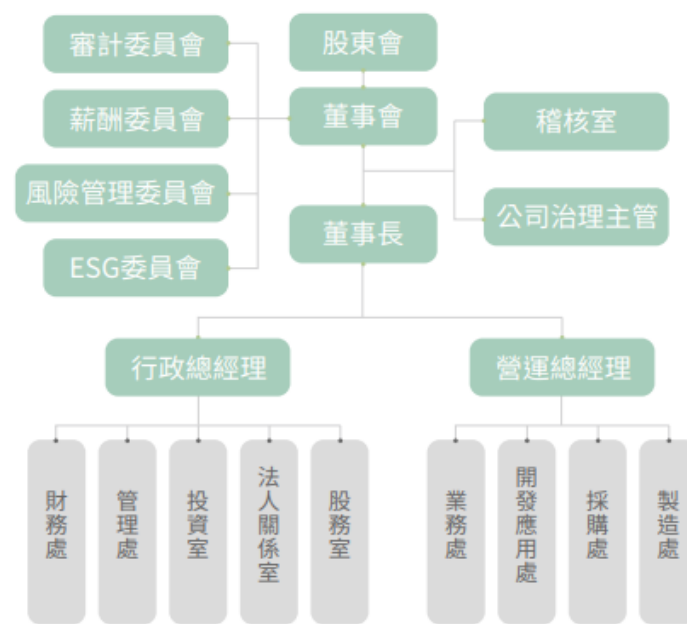
董事會成員應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求已擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

本公司董事、獨立董事提名及遴選依公司法第 192-1 規定採取董事候選人提名制，受持 1% 以上股東提名並經由董事會進行討論及審核，列入股東會選舉董事案，經由股東會選舉之最高權數之董事召集董事會進行推選董事長。（董事會教育訓練紀錄請參閱本公司 2024 年報第 19 頁；有關於董事會利害關係議案迴避情形詳年報第 15 頁）



公司組織結構圖

2.3.2 落實董事會獨立性

本公司董事會具獨立性；獨立董事人數共 4 人，占比 50%，獨立董事連續任期均未逾三屆，獨立董事資格符合金管會證期局有關獨立性規範；董事間僅二人具有配偶及二親等以內親屬之關係。

2.3.3 落實董事會成員多元化政策之具體管理目標

本公司本屆董事會成員背景多元且具互補性，具員工身份董事占比 25%，女性董事占比 13%，2 位董事年齡在 71~80 歲，2 位在 61~70 歲之間，3 位在 51~60 歲之間，1 位在 41~50 歲之間，兼含產業、管理、生產製造、財務、會計等專業知識；本公司董事會多元政策之具體目標，如：獨立董事連續任期至多三屆，兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一，公司至少包括一位女性董事等。

多元項目 董事姓名	性別	營運判斷能力	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	專業知識與技能
賴以仁	男	V		V	V	V	V	V	V	產業/管理
吳淑品	女	V	V	V	V	V	V	V	V	產業/管理/財務/會計
賴俊豪	男	V		V	V	V	V		V	產業/管理
吳森泉	男			V		V		V		產業/管理/生產
陳武男	男	V	V	V	V			V	V	財務/會計
張志勝	男	V	V	V	V			V	V	財務/會計
徐瑞昌	男	V	V	V	V			V	V	財務/會計
林孟宗	男	V	V	V	V			V	V	財務/會計

詳細資訊請參考亞泰影像 2024 年年報資訊

2.4 審計及薪酬委員會

2.4.1 審計委員會

為提升董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務/非財務報告流程、財務與營運控制上的品質和誠信度，亞泰影像於董事會下設有「審計委員會」，由 4 位獨立董事擔任審計委員會成員。2024 年審計委員會共召集 4 次，委員出席率 100%。

2.4.2 薪酬委員會

薪酬委員會旨在訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。2024 年薪酬委員會共召開 2 次，委員出席率 100%。

薪酬委員會之職權如下：

- 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準之評估結果，訂定薪資報酬內容及數額。

2.4.3 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

本公司支付本公司董事及經理人薪酬皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。

本公司董事及經理人酬金係依本公司章程第二十八條規定辦理。當年度如有獲利，應提撥百分六點五到百分之十二為員工酬勞及不高於百分之三點五為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人所擔任之職位、所承擔的責任、績效達成率及對公司的貢獻度，及其對公司營運參與程度做整體考量給予合理報酬。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會定期審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。相關給付情形，請另詳閱年報刊載內容為主。

2.5 法令遵循

2.5.1 資訊揭露

依循主管機關之法規規定，投資人可透過「公開資訊觀測站」查詢公司相關資料。公司網站除揭露本公司基本資料、技術研發、企業社會責任等情形，亦設有投資人關係專區，提供公司財務資訊及公司治理等相關書面文件及規定。亞泰影像每年舉行法人說明會，說明每次之合併財務數字、營運狀況及未來展望，並於公司網站、「公開資訊觀測站」提供相關資料及說明會影音檔，供投資人參考。公司亦透過各種投資會議及投資人關係處理窗口，專門與投資人進行溝通。2024 年亞泰影像參加外部舉辦或自辦之法人說明會共計 2 次。

會議名稱	開會日期	重要決議	會議名稱	開會日期	重要決議	
113 年股東常會	113.05.30	①112 年度營業報告書	第七屆第八次董事會	113.02.29	⑤決議 113 年股東常會會議召集事由、召開日期、地點、方式及停止過戶期間案	討論案
		②審計委員會審查報告			⑥決議 113 年股東常會受理持股百分之一以上股東提案之受理期間及受理地點案	
		③112 年度員工及董事酬勞分派情形			⑦決議 112 年度盈餘分配現金股利案	
		④112 年度盈餘分配現金股利情形			⑧決議修訂本公司「審計委員會組織規程」及「董事會議事規範」部分條文案	
		⑤其他報告事項			⑨決議訂定本公司「資訊安全風險管理辦法」條文案	
		①承認 112 年度營業報告書及財務報表案			⑩決議會計師評估及委任案	
		②承認 112 年度盈餘分派案			⑪決議本公司董事會、個別董事及功能性委員會績效評估案	
第七屆第八次董事會	113.02.29	③決議修訂「董事選舉辦法」部分條文案			⑫決議擬預先核准簽證會計師、其事務所及事務所關係企業向本公司及子公司提供非認證服務(non-assurance services)案	
		①本公司 112 年度第 4 季及全年度營運狀況報告			⑬決議變更簽證會計師案	
		②內部稽核執行情形報告				
		③本公司 ESG 永續報告書專案進度報告				
		①決議 112 年度營業報告書及財務報表案				
		②決議 112 年度盈餘分派表案				
		③決議本公司 112 年度董事及員工酬勞案				
		④決議 112 年度內部控制制度聲明書案				

會議名稱	開會日期	重 要 決 議	
第七屆 第九次 董事會	113.04.29	①本公司 113 年度第 1 季營運狀況報告	報告案
		②內部稽核執行情形報告	
		③113 年股東常會受理持股 1%以上股東提案情形	
		④獨立董事任職期間內資格符合相關法令規章之檢視結果	
		①決議本公司 113 年第 1 季財務報表案	討論案
		②決議金融機構授信額度申請案	
		③決議變更簽證會計師案	
第七屆 第十次 董事會	113.07.29	①本公司 113 年度第 2 季營運狀況報告	報告案
		②內部稽核執行情形報告	討論案
		①決議本公司 113 年第 2 季及上半年財務報表案	
		②決議董事責任保險續保案	
		③決議本公司 112 年永續報告書案	
第七屆 第十一次 董事會	113.10.28	①本公司 113 年度第 3 季營運狀況報告	報告案
		②內部稽核執行情形報告	
		③114 年度營運計劃報告	
		④112 年公司治理及 ESG 執行報告	

會議名稱	開會日期	重 要 決 議	
第七屆 第十一次 董事會	113.10.28	①決議本公司 113 年第 3 季及前 3 季財務報表案	討論案
		②決議擬定本公司民國 114 年度內部稽核計畫案	
		③決議本公司 2024 年風險管理報告案	
		④決議修訂本公司「永續發展實務守則」部分條文案	
		⑤決議訂定本公司「永續發展管理作業」案	
		⑥決議訂定本公司「永續報告書編制及驗證作業程序」案	
		⑦決議修訂本公司內部控制制度部分文件案	
		⑧決議修訂本公司「資訊安全風險管理辦法」部分條文案	

●為董事會重大永續議題溝通項目

2.5.2 法規風險管理

亞泰影像針對組織營運相關之作業、過程、產品或服務，所必須遵守的法令、規章之相關資訊，皆建立對其取得、鑑別、風險評估與落實遵循之管理制度。並強化員工守法的意識與績效，維護企業形象，以及降低組織的經營風險，重視法令遵循的企業文化。

本公司於 2024 年無涉及反貪腐案件、洩密案件等道德誠信面向之重大違法行為，亦無違反《勞動基準法》案件。

2.5.3 誠信經營教育訓練

誠信正直

這是我們最基本也是最重要的理念。

我們說真話；不誇張、不作秀；

對客戶我們挑戰客戶的需求，一旦做出承諾，必定全力以赴；

對供應商我們以客觀、清廉、公正的態度進行挑選及合作。

在公司內部，我們絕不容許貪汙；不容許有派系，

建立公平、公開有激勵性的薪酬制度。

我們用人的首要條件是品格與才能，絕不是「關係」，

同時，保密防諜是日常工作的準繩。

亞泰影像於 2024/12 進行全員宣導誠信經營及防範內線交易等議題，參與主管 7 人，員工 42 人，累積 49 人次。

2.6 價值、原則、標準及行為規範

2.6.1 從業道德規範

亞泰影像秉持守法合規原則，制定《法規暨其他要求取得及鑑別程序》及《內部程序文件》，各業管單位定期進行制度之檢討與改善，並配合稽核單位之稽查作業，確保完全落實法規要求。在嚴謹的管理下，2024 年亞泰影像並無因違反法規遭主管機關處以鉅額罰金（新台幣一百萬元以上）之情形；2024 年亦無貪腐事件之發生。

供應商：

1. 《廠商禁賄聲明書》，發出率 100%。

員工：

1. 宣導：《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易處理程序》，完成度 100%。
2. 員工投訴事件處理完成：2024 年度未有相關投訴事件。
3. 未發生違反廉潔貪腐事件：100%。

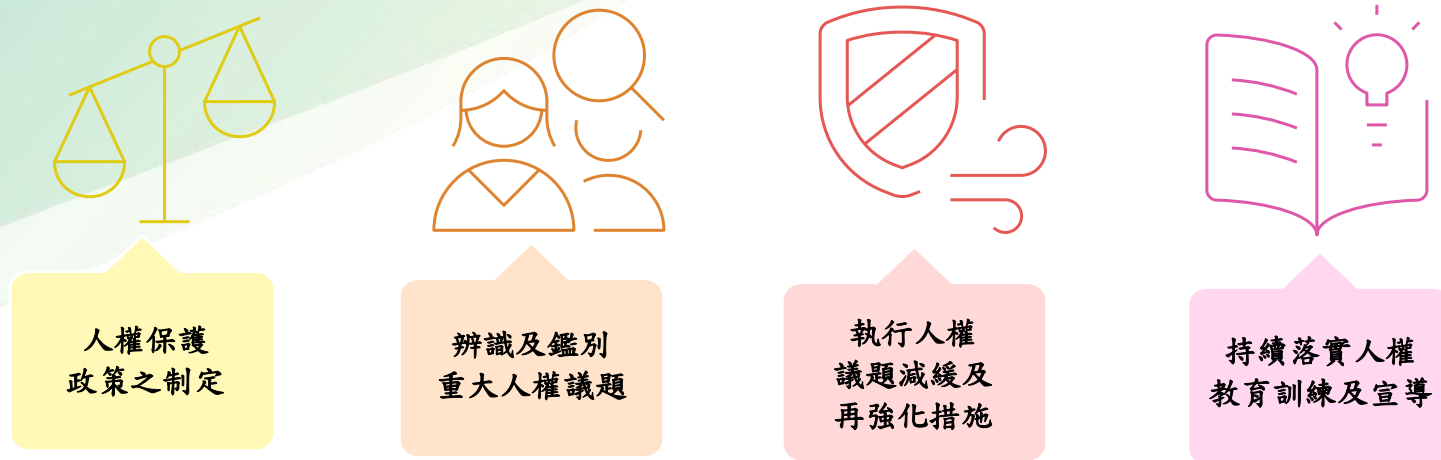
員工如發現任何誠信經營違規事件，可依《職業道德規範與行為準則》及《申訴、投訴及舉報管理標準》之規定，透過電話、電郵或意見信箱等方式向亞泰影像稽核室或人力資源部提出匿名檢舉或申訴，承辦單位將成立專案小組進行調查。若檢舉情事涉及董事或高階主管，承辦單位則呈報至獨立董事或審計委員會。2024 年亞泰影像未收到任何誠信相關舉報案件，亦無發生相關貪污賄賂案件。

董事及內部人：

1. 宣導（內部人股權宣導）：1 次/年，13 人。

2.6.2 人權政策

人權評估盡職調查



人權保護政策制定

亞泰影像為維護及保障基本人權，遵守公司各營運據點所在地之相關勞動法規，認同並支持國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，如《聯合國人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》(International Labor Organization: Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 與《聯合國企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 等相關規範，特制定「亞泰影像人權宣言」，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。2024 年亞泰影像未收到任何人權相關舉報案件。

1. 人權保護政策

(1) 禁止強迫勞動：

公司不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於債役（包括債務質役）或契約勞動、非自願或剝削性監獄勞動、奴役或販賣人口。這包括通過威脅、武力、脅迫、誘拐或欺詐等手段運送、窩藏、招募、轉移或接收人員，以獲取勞動或服務。對於員工在工廠內的行動自由及進出公司提供的員工宿舍或生活區等場所（若適用），不應設立不合理的限制。作為僱傭流程的一部分，必須以員工的母語或員工能夠理解的其他語言向所有員工提供書面的僱傭協議，其中包括對僱傭條款和條件的說明。海外移民員工必須在離開原籍國/地區之前收到僱傭協定，並且在此類員工到達接收國/地區後，除了為符合當地法律和提供同等或更好的條件而作出的變更外，不得改換或變更僱傭協議。所有工作均應出於自願，員工可隨時自由離職或終止其僱傭關係，如給予合理通知（應在員工合同中明確規定），則不必支付任何罰款。公司應保留所有

離職員工的相關檔。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式銷毀、隱藏或沒收身份證件或移民證件，如政府簽發的身份證明、護照或工作許可證。儘管有上述規定，如雇主為遵守當地法律而有需要，則可持有該等證件。在這種情況下，任何時候都不得拒絕員工查閱其證件。員工無需為其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘費或其他相關費用。如果發現員工支付過任何上述費用，應將該費用退還給員工。

(2) 未成年員工：

公司禁止雇用童工和反對雇用童工的行為。禁止招募 16 周歲以下員工，嚴格按法律規定的勞動年齡選擇員工。員工的年齡都經過身份確認和核實。不滿 18 歲的員工（未成年員工）不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。公司應妥善維護學生工記錄、對提供學生工的教育合作夥伴進行嚴格的盡職調查，並根據法律法規保護學生工權利，以確保對其進行妥善管理。遵守所有法律和法規的、使用合法工作場所學習的計畫應予以支持。公司應向所有學生工提供適當的支援和培訓。如當地法律未作規定，學生工、實習工和學徒工的工資應至少達到從事同等或類似工作的初級員工的工資水準。如發現童工，應提供協助/補救措施。

(3) 工作時間：

工作時間不得超過當地法律規定的最長時間。此外，每週工作時間（包括加班時間）不得超過 60 小時，緊急情況或異常情況除外。所有加班均應出於自願。員工每七天應至少休息一天。

(4) 工資和福利：

向員工支付的薪酬應符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利在內的各項法律。所有員工應同工同酬、同資同酬。公司應按高於正常小時工資的標準向員工支付加班報酬。禁止將扣減工資作為一種紀律處罰措施。在每個記薪週期，應及時向員工提供清晰易懂的工資單，該工資單應包含足夠的資訊，能夠核算付出的勞動所得的報酬是否準確。使用臨時工、派遣工和外包工應符合當地法律限制。

(5) 不歧視/不騷擾/人道待遇：

公司承諾提供沒有騷擾及非法歧視的工作場所。不得對員工實施暴力、基於性別的暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或言語侮辱等嚴苛的非人道行為；亦不得威脅要實施任何此類行為。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同或性別表現、種族或國籍、身心障礙、懷孕、宗教、政治派別、工會成員身份、受保護的退伍軍人身份、受保護的遺傳信息或婚姻狀況等在招聘和雇傭過程（如工資、晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視或騷擾員工。應清楚制定支持這些要求的紀律政策和規程，並傳達給員工。應為員工的宗教活動和身心障礙情況提供合理便利。此外，不應強迫員工或准員工接受可能帶有歧視性目的的醫學檢查（包括懷孕或童貞檢查）或體檢。

(6) 結社自由與集體談判：

員工與管理層之間進行公開交流和直接接觸是解決工作場所和薪酬問題的最有效途徑。員工和/或其代表應能與管理層就工作條件和管理實踐公開交流溝通並表達看法和疑慮，而無需擔心會受到歧視、報復、威脅或騷擾。為與這些原則保持一致，公司應尊重所有員工自願組建和加入工會、進行集體談判與和平集會以及拒絕參加此等活動的權利。如果結社自由和集體談判的權利受到適用法律和法規的限制，則應允許員工選舉和加入其他合法形式的員工代表組織。

2. 辨識及鑒別重大人權議題

- (1) 辨識及鑒別重大風險源 5 個，主要涉及童工、虛假身份資料等。
- (2) 辨識及鑒別風險源 37 個，主要涉及招聘、薪資及員工個人信息保密、薪資等。

3. 執行人權議題減緩及再強化措施（主要生產基地）

NO.	目標	相應措施
1	雇用童工人數：0 人（禁止使用童工）	引用協力廠商身份證驗證系統及內部舉報制度，杜絕僱傭童工
2	休息時間：每七天安排不少於一天休息日的員工為 100%	確認排班計劃及員工輪休計劃，保證員工享受充足的休息時間
3	每週工作時間：≤60 小時	加強加班管控力度，完善排班計劃
4	員工投訴事件處理完成：全年 100%	完善《投訴、申訴及舉報管理標準》，建立暢通的員工投訴管道
5	女職工和未成年工保護：100%遵守國家法律法規關於對女職工及未成年工特殊保護之規定	及時依法規更新《未成年工及女職工保護標準》，依標準對女職工和未成年工進行保護

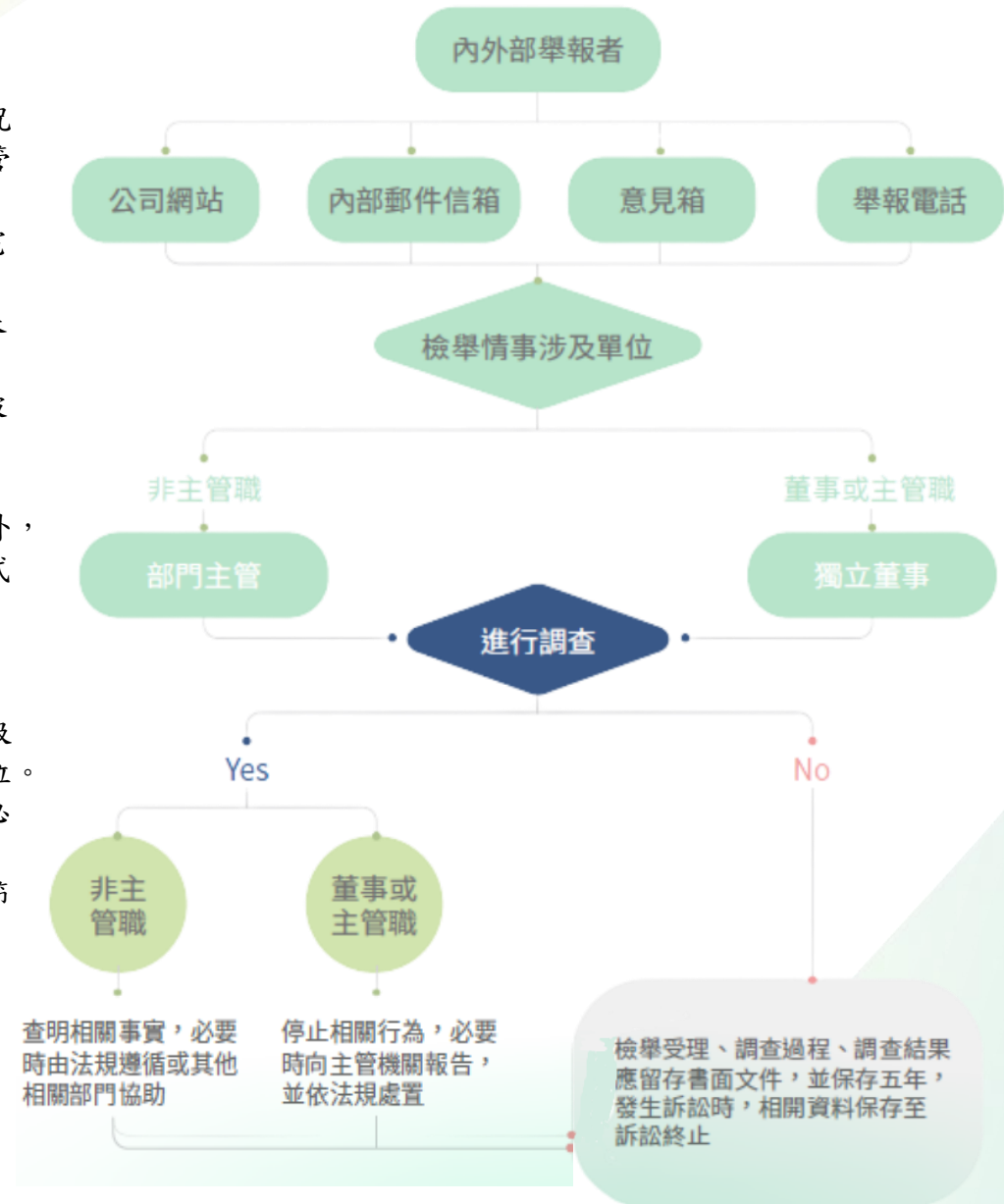
4. 持續落實人權教育訓練及宣導（主要生產基地）

2024 年	受訓人數	受訓百分比	受訓總人時 (H)	受訓課程名稱
管理職	160	100%	320	《防止僱用童工、強迫勞動政策及補救措施》 《反歧視、騷擾政策及補救措施》 《企業社會責任》
非管理職	522	100%	1044	《企業社會責任》
2023 年	受訓人數	受訓百分比	受訓總人時 (H)	受訓課程名稱
管理職	155	100%	386	《防止僱用童工、強迫勞動政策及補救措施》 《反歧視、騷擾政策及補救措施》 《企業社會責任》
非管理職	413	100%	826	《企業社會責任》
2022 年	受訓人數	受訓百分比	受訓總人時 (H)	受訓課程
管理職	155	100%	382	《防止僱用童工、強迫勞動政策及補救措施》 《反歧視、騷擾政策及補救措施》 《企業社會責任》
非管理職	412	100%	824	《企業社會責任》

2.6.3 申訴舉報

保密制度：

1. 對舉報人的姓名、工作單位、電話號碼、電子郵件等有關情況及舉報的內容必須嚴格保密。舉報材料和記錄應當列入密件管理。辦結的舉報案件，應當立卷歸檔。
 - (1) 受理舉報專人負責，在專門場所或者通過專門網站、電話進行，無關人員不得在場。
 - (2) 舉報線索由專人錄入專用計算機，加密碼嚴格管理。未經批准，其他人員不得查看。
 - (3) 嚴禁將舉報材料轉給被舉報單位、被舉報人。不得向被舉報單位和被舉報人出示舉報材料，並不得鑒定筆跡。
 - (4) 調查核實情況時，嚴禁出示舉報材料原件或者複印件。
2. 宣傳報導和對舉報有功人員的獎勵，除了徵得舉報人的同意外，不允許公開舉報人的姓名、工作單位及其家庭住址、聯繫方式等。
3. 相關人員如有洩密按公司規定處理。
4. 舉報人舉報自己所在的工作單位或有連帶關係的上下級部門等存在違規或違法行為者，該工作單位或有連帶關係的上下級部門等，不准以任何理由或藉口將舉報人開除或調離工作崗位。如該舉報人確有依法可以處以開除或調離工作崗位的情節，必須等該舉報案件結案後，經公司認定後，方可履行法律手續。
5. 對舉報人可能遭受的報復進行調查，追究相關人員責任，情節嚴重者，移送司法機關處理。



2.7 風險管理

依據上市上櫃公司風險管理實務守則相關風險管理的要求，結合公司生產經營和管理實務，亞泰影像制定風險管理政策，明確董事會、風險管理委員會、管理層及各營運單位的風險管理職責，建立規範、有效的風險管理體系及內部控制機制，提高公司風險防範能力及應對能力；並通過持續改善營運效率及有效性，保護資源免於損失，確保公司安全穩健運行。

2.7.1 風險管理推動實施

亞泰影像建立一致的風險管理政策，來辨識、分析、評量、風險回應、監督與審查並報告整個公司的各層級風險，以達成整體策略目標。

風險管理程序包括如下步驟：



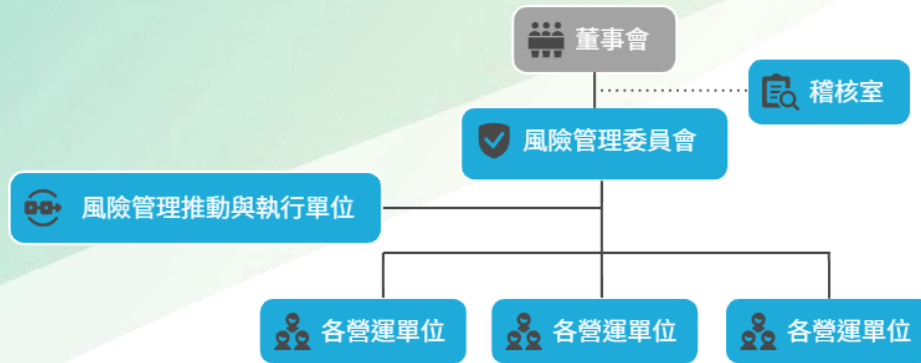
風險管理方法

採用雙向風險管理，各營運單位由下到上核對、評估風險，董事會從上到下做改進、調整。

- 建立全景-定義風險標準，建立管理風險的基礎，制定戰略和目標設定，建立風險管理文化，提升公司管理績效。
- 風險辨識-辨識風險、類型、原因及如何產生，作為進一步分析之基礎。
- 風險分析-考量潛在結果範圍以及會如何發生，並結合兩者做成風險評估水準。
- 風險評量-建立一種組合的視角評估風險，參照標準比較風險評估水準，排序風險來找出管理順序。
- 風險回應-針對優先風險採取發展及執行具體管理行動，同時接受並監督次要風險。
- 監督與審查-監督並審查風險管理績效及可能影響的變化，並不斷改善企業風險管理。
- 溝通與諮詢-在風險管理適當時機時與內外部利害關係人溝通及諮詢，並對風險、文化和績效進行報告。



2.7.2 風險管理及報告架構



明確管理風險的 5 個當責及承擔責任的層級，依遞減次序說明如下：

風險管理決策	負責擔當	主要責任
1. 風險監督	董事會	- 核定風險管理政策、程序與架構 - 確保營運策略方向與風險管理政策一致 - 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化 - 監督並確保整體風險管理機制之有效運作 - 分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作
2. 風險管治	風險管理委員會	- 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能 - 核定風險胃納，導引資源分配 - 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中 - 核定風險控管的優先順序與風險等級 - 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期向董事會報告 - 執行董事會之風險管理決策
3. 風險管治	風險管理推動與執行單位	- 擬訂風險管理政策、程序與架構 - 擬訂風險胃納，並建立質化與量化之量測標準 - 分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性 - 定期彙整並提報公司風險管理執行情形報告 - 協助與監督各部門風險管理活動之執行 - 協調風險管理運作之跨部門互動與溝通 - 執行風險管理委員會之風險管理決策 - 規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化
4. 風險管治	內部稽核功能	- 向董事會及管理層合理保證公司風險管理及內部控制架構的適當性及有效性 - 協助管理層改善風險辨識、評估及管理之程式 - 協助董事會強化並改善其風險管理及內控架構之責任
5. 風險管治及擁有	各營運單位人員及主管	- 協助風險擁有人建立適當的風險文化、執行風險管理架構及監督風險資訊管理 - 確保風險管理程式確實存在並正常運作 - 確保營運是隨著適當的風險考量、評量和管理而有效且有效率地執行 - 向個別風險監督方辨識、評量及報告風險 - 執行所有適當的風險管理的減緩方法和行動，以保護公司利益及公司業務績效的效力

2.7.3 風險管理流程

營運單位

- 進行風險評量
- 辨識及評量風險，發展並執行相關控制手段
- 監督已辨識的風險，定期向營運單位主管報告風險最新狀況
- 營運單位主管應確認內控及風險管理的有效性
- 了解影響本部門責任的風險，以及可能對部門產生的其他影響
- 根據風險辨識與分析結果，作成“風險登記表”
- 確保有適當的減緩計畫來處理風險，並且這些計畫被有效地執行

風險管理推動與執行單位

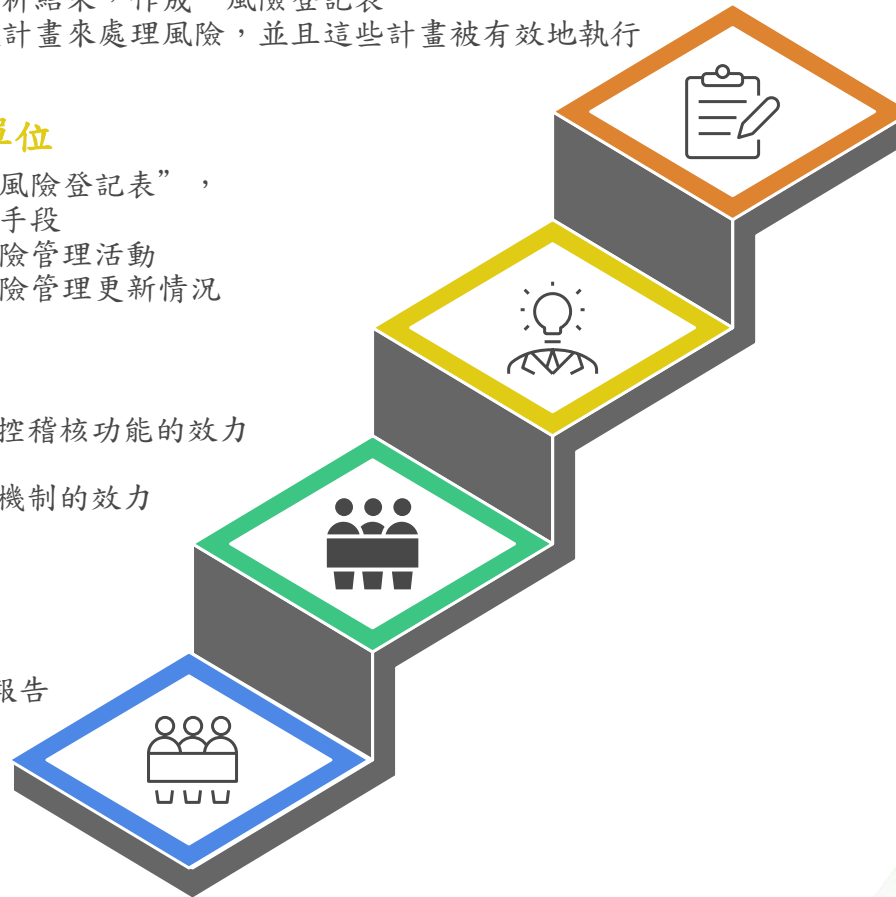
- 檢視各營運單位報告的“風險登記表”，並考量是否需要其他控制手段
- 監督與協調各營運單位風險管理活動
- 向風險管理委員會報告風險管理更新情況

風險管理委員會

- 監督並檢視公司風險管理架構及內控稽核功能的效力
- 審查風險管理執行情形
- 定期向董事會報告風險管理及內控機制的效力

董事會

- 檢視風險管理委員會提交的風險管理報告
- 確保公司遵循相關規則及揭露規定



2.7.4 亞泰影像風險辨識結果

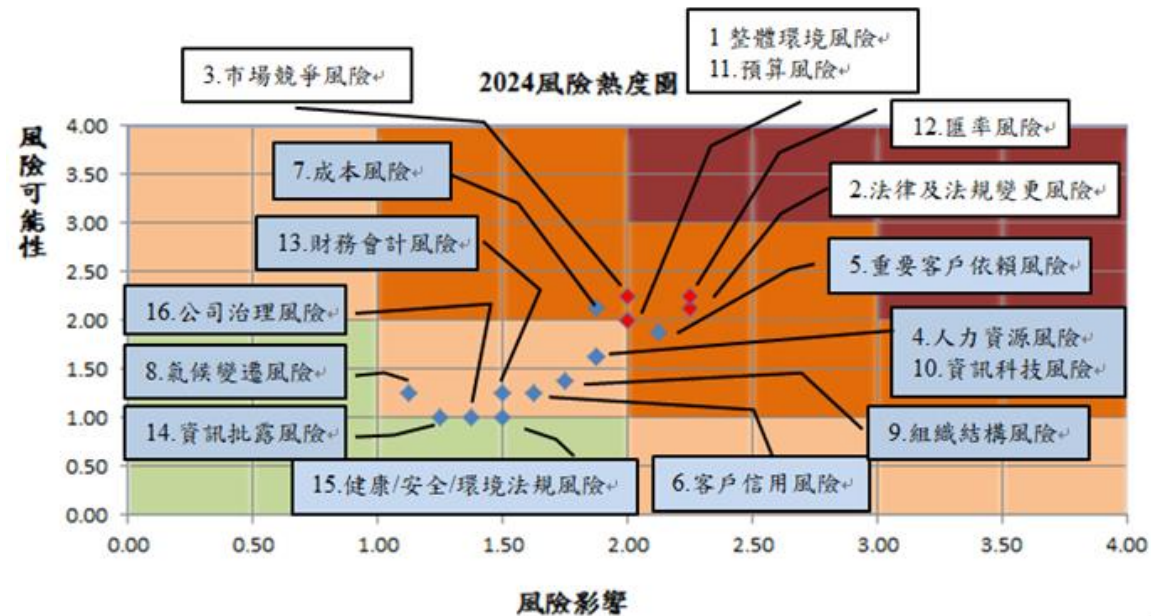
(1) 公司層風險辨識及分析

2024 年度，各部門辨識之 16 項主要風險，按照其風險類型歸納為四類（策略類、營運類、財務類、合規類）。針對此 16 項主要風險，風險管理委員會組織各營運單位，依據公司實際情況，採用問卷調查的方式，對各項風險進行辨識、分析。

(2) 公司層風險評估及登記

公司按照風險矩陣中辨別各風險水平的標準（極高、高、中、低等）之預先定義，採用問卷法對辨識的風險進行定量評估，並繪製風險熱度圖。

風險熱度圖如下所示：



(3) 公司層風險處理

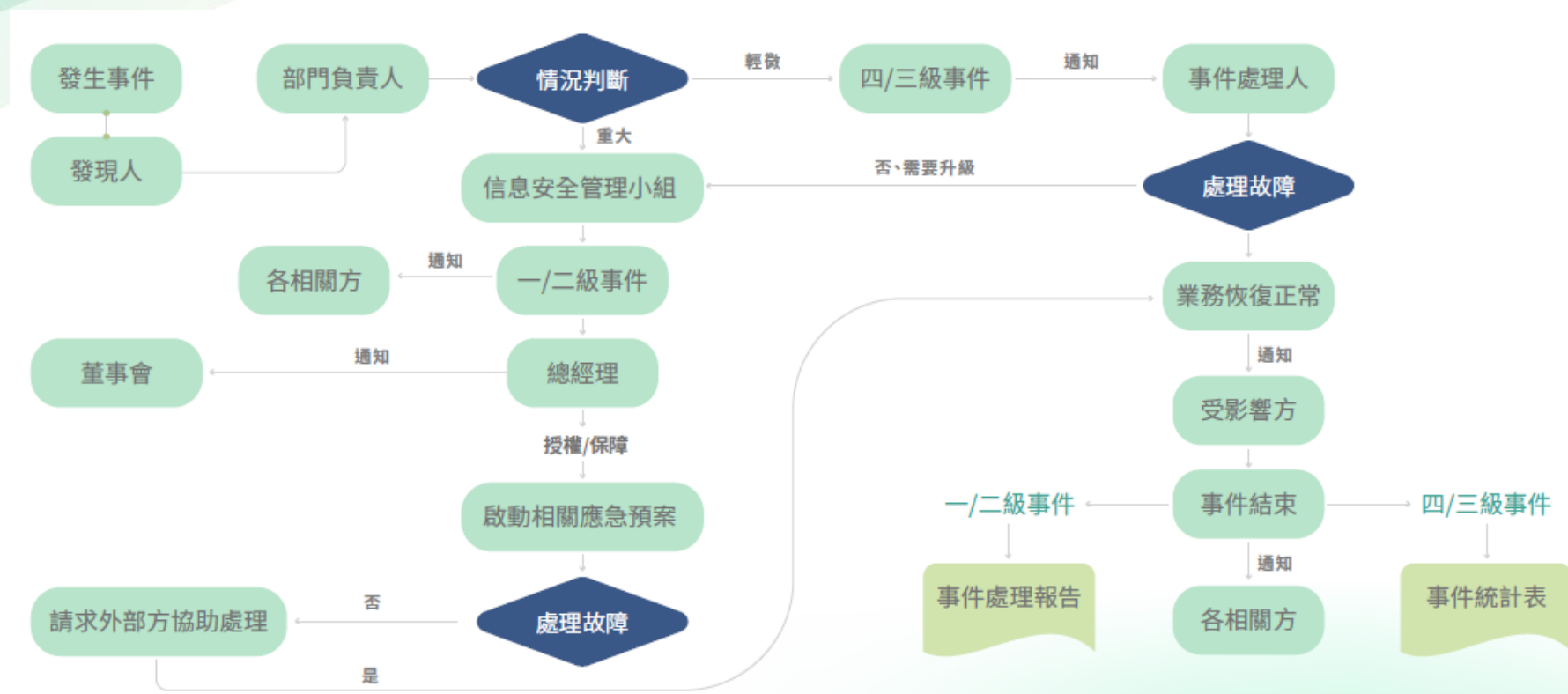
針對這五項重大風險，倘未得到妥善處理，可能會為公司帶來負面影響。故公司採取避免、轉移、減少及接受等方式，對這五項重大風險進行控制處理，制定出控制措施：

風險類別	風險名稱	風險描述	控制措施
財務	12.匯率風險	市場匯率波動較大時，面臨匯率波動造成的財務損失風險。	1. 本公司訂有浮動報價機制及每月匯率評估機制。 2. 本公司持續監控外匯並定期評估外幣部位狀況，透過如管理交易貨幣來管理外匯風險。
策略	2.法律及法規變更之風險	本公司各營運基地其當地政府的政策、法律法規及經濟環境的改變，可能會影響本公司及本公司客戶的營業績效。	1. 本公司各營運基地可有效調整調度並降低外在環境因素所帶來的影響。 2. 持續關注投資環境變化，適時調整生產及出貨。
策略	3.市場競爭風險	由於與競爭對手在價格、品質、管理等各個面向的競爭可能對公司及其營業、營運及財務造成的影響。	1. 本公司定期掌握及比較與主要競爭對在價格、品質、管理等各個面向的資訊，藉此來控制市場競爭風險。 2. 同時進行每月監測，評估達成情況。分析並時刻追蹤任何顯著差異並制定提案改善方向。
財務	11.預算風險	當整體經濟環境下行或面臨週期性衰退時，可能造成預算達成率不佳。	1. 本公司已訂定《年度預算作業及績效考核辦法》，設定各項營運目標。同時進行每月預算監測，包含預算與實際金額之比較及差異。 2. 分析並時刻追蹤任何顯著差異並制定提案改善方向。
策略	1.整體環境風險	集團應具備有足夠的多元化能力和產品，來對應總體經濟週期性的衰落。	1. 本公司已訂定《年度預算作業及績效考核辦法》，考量市場狀況，設定年度營運目標及新產品開發案件數的目標，藉此來促成多元化能力和產品目標，以控制整體環境風險。 2. 同時進行每月監測，評估達成情況。分析並時刻追蹤任何顯著差異並制定提案改善方向。

2.8 資訊安全

亞泰影像重視各利害關係人，包括內部員工、外部客戶（客戶、供應商、顧問及合作夥伴等）、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，推動全公司資訊安全管理制度，並確保個人資料之蒐集、處理或利用符合臺灣個人資料保護法等相關法規及主管機關之要求。亞泰影像並訂有《資安事件應變處置及通報作業程序》、《軟體暨檔案保密管理辦法》、《通訊管理辦法》、《機房及實體設備管理辦法》，導入資訊科技管理工具及不斷強化資訊安全管理機制，以持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。

資訊安全事件處理流程：



• 年度資安事件 KPI 統計

2024 年資訊安全事件統計	年度 KPI 統計
不可接受風險數量	0 件
機密資訊洩密事件次數	0 件
秘密資訊洩密事件次數	0 件
特別重大突發事件（I 級）次數	0 件
重大突發事件（II 級）次數	0 件
較大突發事件（III 級）次數	0 件
一級突發事件（IV 級）次數	0 件
資訊安全培訓方針完成率（包括職前教育訓練+專業教育訓練）	100.00%
大面積感染電腦病毒次數	0 件
由於網路故障導致關鍵業務中斷次數	0 件
電腦故障處置率（實際處理數/故障總數的百分比）	100.00%
電腦口令強度符合率（實際符合數/帳號總數的百分比）	100.00%

• 年度資訊安全教育訓練

2024 年資訊安全相關教育訓練規劃		
類別	課程內容	時數
線上外訓	113 年上市（櫃）公司資安人員資通安全影音課程	6Hrs



2.9 監督機制（內控與內稽、預警機制）

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；除在董事會例行會議報告外，並於必要時立即向審計委員會及董事長報告，以落實公司治理之精神。

本公司內部稽核實施細則明訂內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當，以達內部控制制度目的；內部控制制度及稽核範圍包涵本公司所有作業及本公司之子公司。

稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性稽核及專案稽核的執行，提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層了解已存在或潛在內部控制缺失的另外管道。內部稽核於執行稽核計畫查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，定期交付審計委員會查閱。

內部稽核覆核各單位所執行的內部控制制度自行評估作業，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，做為建議本公司董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。

本公司內部稽核單位配置專任稽核人員，包括對子公司稽核業務之監理。本公司依公司治理實務守則規定，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定，公司治理實務守則已揭露於本公司官網公司治理專區中。

本公司董事會自我評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員及 功能性委員會	董事會及功能性委員會內部自評、董事成員自評	（註 1）

註 1：董事會績效評估內容包括：1.對公司營運之參與程度、2.董事會決策品質、3.董事會組成與結構、4.董事的選任及持續進修及 5.內部控制。個別董事成員績效評估包括：1.公司目標與任務之掌握、2.董事職責認知、3.對公司營運之參與程度、4.內部關係經營與溝通、5.董事之專業及持續進修及 6.內部控制。功能性委員會績效評估包括：1.對公司營運之參與程度、2.功能性委員會職責認知、3.功能性委員會決策品質、4.功能性委員會組成及成員選任及 5.內部控制。

本公司董事會通過《董事會績效評估辦法》，每年定期由董事會內部績效評估單位進行整體董事會之績效評估及個別董事之自我評鑑。113 年董事會績效評估結果屬於良好，最近年度評估結果亦提董事會報告，相關結果亦列入薪酬委員會報告供後續運用之參酌。

3.夥伴關係

3.1 創新商品服務

亞泰影像主要為客戶量身開發設計與組裝製造影像感測器 CIS (Contact Image Sensor Module) 產品。

CIS 產品主要應用在噴墨式多功能事務機、雷射多功能事務機、掃描器、影印機、工業檢測 (AOI) 等產品，亞泰影像的核心技術是在半導體的晶片組裝 COB (Chip On Board) 的製程開發及應用。

在這個競爭的年代，亞泰影像分享未來市場趨勢，以最佳的組合，提供產品建議給客戶，極力滿足客戶對產品品質、功能、價格與交期的需求，支持客戶在競爭的環境中保有產品利基，持續成功、成長與壯大。

3.1.1 產品研發策略

- 將著重開發毛利較佳之利基型產品，與客戶共同合作，緊密連結供應鏈，並開發高階產品所需性能與架構；例如應用於影印機市場、高速文件掃描器等產品。
- AOI 工業檢測用途等產品。
- 運用本公司既有專業封裝技術與產品設計能力，與客戶共同開發高進入障礙的模組產品，如 LED Printer Head (LPH) 模組以及其他應用感測模組等。

3.1.2 產品與技術開發

- **A3 size 多通道高速影像感測器模組**

影印機業者持續在商用影印機 A3 影印機 (Plain Paper Copier 簡稱 PPC) 市場推出新產品，傳統影印機上方 (ADF) 掃描多是光學縮影感應模組 (Reduction Optical，簡稱 R/O 或 CCD)；開發產品 A3 size 接觸式感應器模組具有輕薄設計，大量生產，組裝容易之特性，與需較高組裝技術與體積較大之光學縮影感應模組相較，A3 接觸式影像感測模組具備體積較小，裝配容易等絕對優勢，可在此部份市場擴展應用比例。



此多通道數位輸出影像感測器細部規格如下：

項目		規格敘述
General	掃描寬度	297mm
	解析度	600 dots/inch
Sensor	有效數 (Effective number of Image Sensing Elements)	7488 elements (600 dpi)
	支援解析度	100/200/300/600 dpi
	速度 (Data output rate)	Max : 10MHz/ch, 12CH
	間隙 (Chip gap dimension)	X : 98um (Max); Y : 25um (Max)
Light Guide	OGV	OGV LED + light guide type (1 per module)
Sensor	Steinway	High speed linear sensor
AFE	AFE	Forte HE (4 per module)
Lens	有效長度	316 mm (min)
Interface	連接器	40pin / 0.5mm pitch

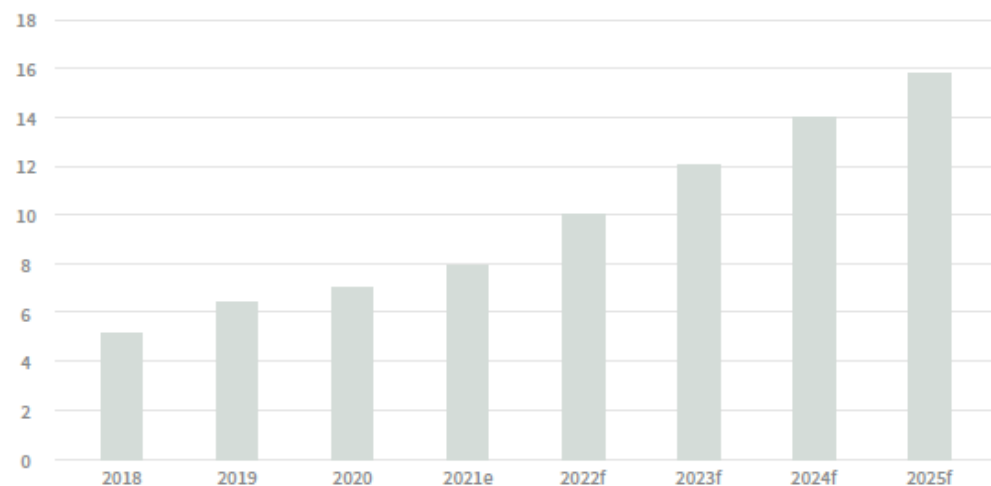
本產品以使用多重光纖排列之柱狀透鏡陣列，配合高亮度 LED 導光板與高感度線性影像感光版所組成，達到多重影像聚焦之方法，並且將影像類比訊號轉換成數位訊號輸出，可以降低成品 EMI 問題與簡化產品設計。為了達到高速化，採用 4 顆 AFE IC 在這個模組上，因此基板模組設計複雜度提高。同時產品測試也必須要能對應 4 顆 AFE 資料，我們採用切換模式依序讀取寫入這 4 顆 AFE。

此產品創新點為開發低高感度 Sensor，可以採用一支 OGV LED 導光體以降低成本。

• AOI 工業檢測用途等產品

自動光學檢測 (Automated Optical Inspection, AOI) 設備是近年來相當具有市場潛力的檢測設備，AOI 系統發展源自於早先人們雖知道人工檢驗缺乏效率和可重現性，卻因為缺乏有效的自動檢驗方法而繼續依賴手工視覺檢驗 (MVI)。直到 1980 年代後期和 1990 年代，如下幾個因素導致高效率自動檢驗方法 AOI 的發展：①表面黏著技術使用的增加和元件小型化趨勢快速發展；②配合更短周期之生產自動化，自動檢驗需更快速因應；③更容易與更低成本之電腦技術發展。由於電氣產品測試方法之相對成本與困難已經大幅增加，至今自動檢驗方法的需求市場仍持續在高速成長中。

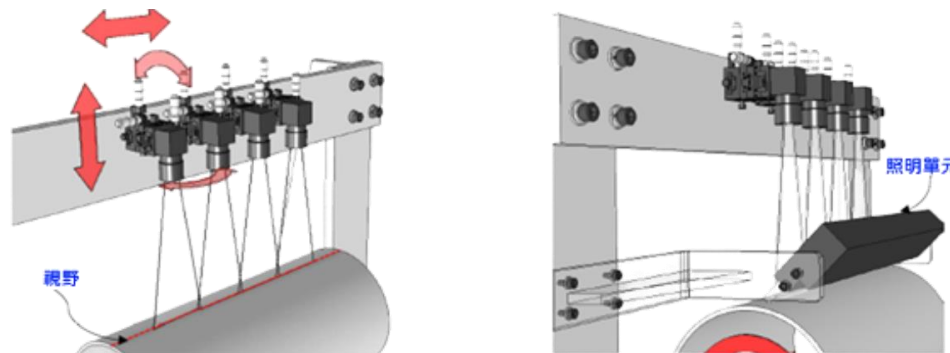
單位：億美元



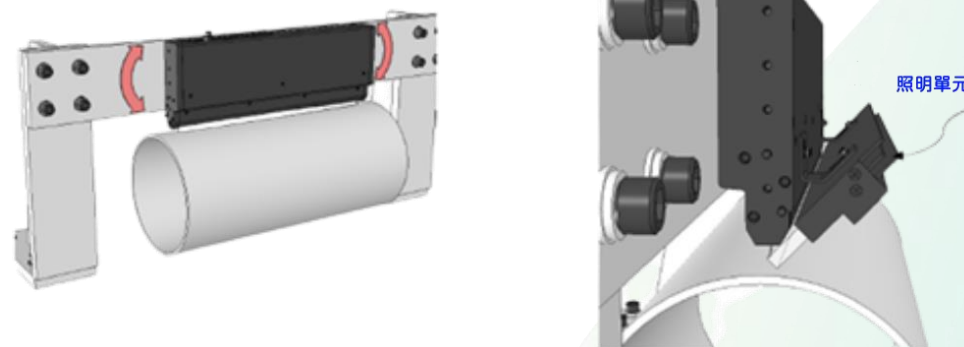
全球AOI技術的市場規模

資料來源：工研院產科國際所 (2022/03)

線型掃描 AOI 具有高速連續取像優點，待測物放置於輸送帶或傳動台，可進行連續的檢測，但傳統現行的掃描相機對應較大掃描寬度需求時就必須搭載多個線型相機，需要調校重疊區域，且照明光源也另外分開較為繁複，詳見下圖：

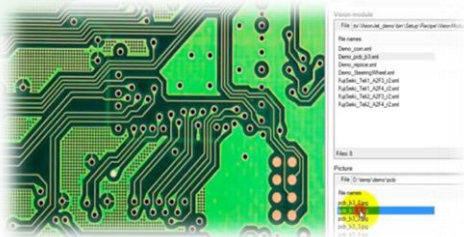


此時接觸式線型掃描模組提供了一個有吸引力的選擇；與線型掃描相機相較，接觸式圖像傳感器（線型掃描模組）易於安裝並且直接固定在目標表面上方 12 毫米的固定高度，所有 LED 照明和光學器件均內置，CIS 可以在幾分鐘內安裝完畢，因為它更容易直接在物體上方進行調整；此外，它們能夠快速獲取幾乎無失真的圖像，因為長傳感器線以 1:1 的比例映射對象。CIS 的主要優點之一是其緊湊且易於安裝的格式，在新一代 CIS 中對其進行了輕微修改，以適應印刷行業的要求，對於較大材料寬度的無縫掃描，可以將多個傳感器並排佈置。



亞泰影像與客戶偕同開發 AOI 用線型掃描成像模塊 (CIS)，將傳感器、鏡頭和光源集於一身；這種接觸式圖像傳感器 (CIS) 易於使用，可為許多要求苛刻的機器視覺應用提供較低的系統成本，以及卓越的信噪比和 Camera Link HS SFP+ 光纖接口，可以安裝在系統中的任何位置，即使垂直間隙有限，它也很容易安裝，不需要複雜的對齊或校準，只需一個 24v 電源。基於新型四線 CMOS 圖像傳感器，可提供高達 120 kHz 的單聲道線速率、60 kHz x 3 的彩色線速率和 900 dpi 分辨率，因此可以高速精確地檢測缺陷。這些傳感器已根據像素大小進行了預校準，並提供彩色和單色版本，採用獨特的交錯設計，覆蓋整個視野，不遺漏像素。每個像素都有真正的單色或彩色圖像的原始數據，自動抽頭平衡提供 100% 無縫圖像，無需任何插值。AOI CIS 提供 400 毫米、800 毫米的寬度以及以 100 毫米為增量的任何其他寬度。

應用範圍：PCB 孔徑與線路檢測、布料瑕疵檢測、太陽能板及鋰電池



開發大尺寸多通道數位輸出影像感測器，細部規格如下：

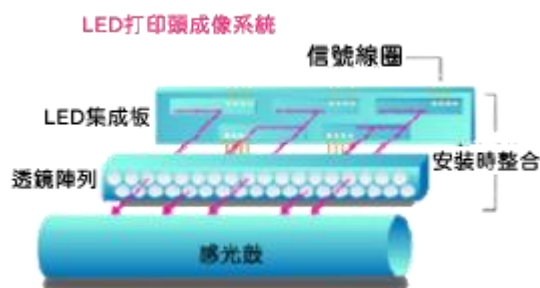
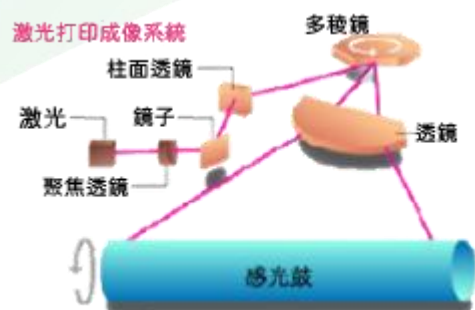
項目		規格敘述
General	掃描寬度	800mm
	解析度	900 dots/inch
Sensor	有效數 (Effective number of Image Sensing Elements)	~ 29k elements (900 dpi)
	支援解析度	900 dpi
	掃描速度 (Line scan rate)	120 kHz
Light source	LED array	白光 LED, 24V driving
Lens	有效長度	800 mm (min)
Interface	連接器	Camera link HS

CIS 尺寸：75mm x 96mm x 837mm

- 運用本公司既有專業 COB (Chip On Board) 封裝技術與產品設計能力，與客戶共同開發高進入障礙的模組產品，如 LED Printer Head (LPH) 模組

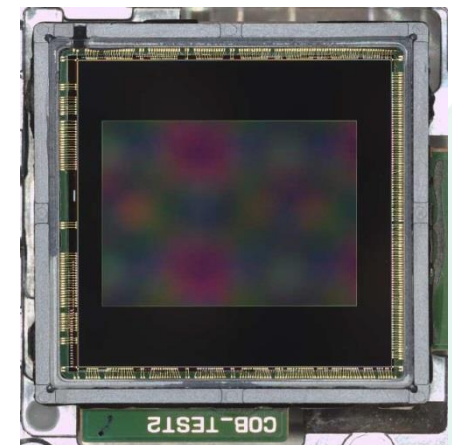
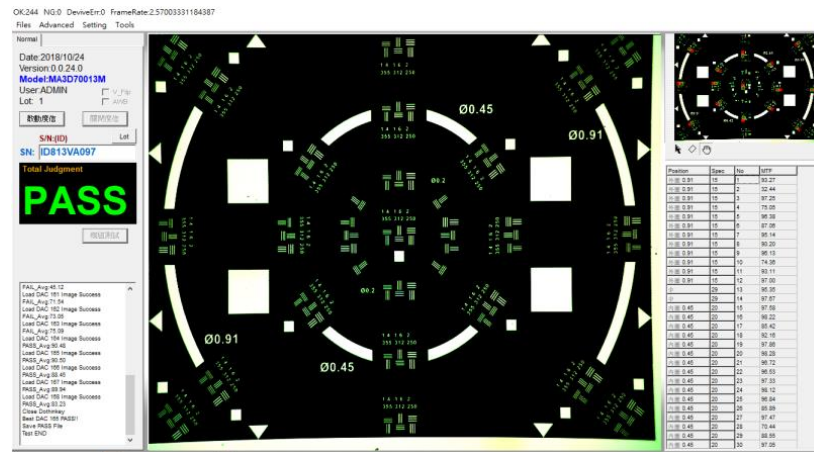
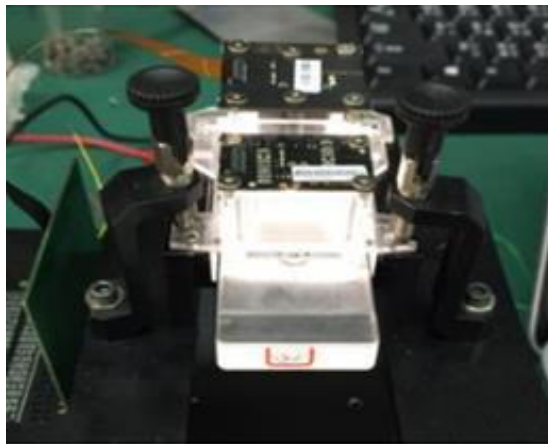
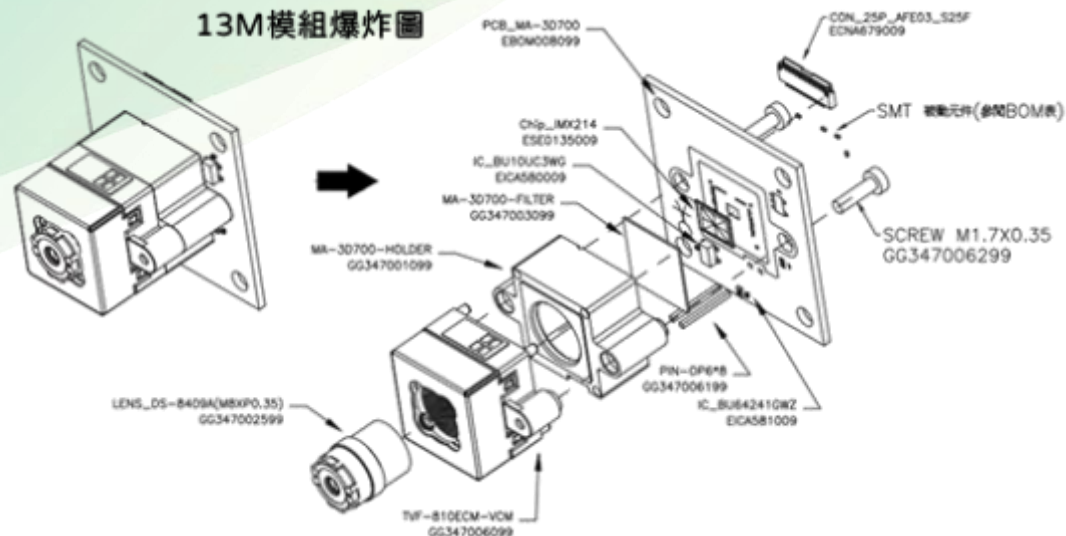
LED 發光二極體列印頭，簡稱 LPH，作為列印機硒鼓的曝光成像模塊，其作用就如同傳統 LSU 雷射列印頭；但 LPH 比 LSU 更有效率，更低耗電，沒有馬達及多面鏡等移動部件，不產生噪音且結構簡單，提供優異的列印成像品質，更是業界在彩色印表機採用的技術。目前也只有少數公司能夠提供，如 Avision、FujiXerox 及 OKI 等。LPH 模組也需要 COB 製程與高精度光學元件整合，與 CIS 非常接近，亞泰影像的製程工藝與設備可以應用於 LPH 生產。

<LPH 模組與內部晶片千鳥排列方式不會有掉點問題以及金線 Reverse Wire Bonding>



Laser Scan Unit (LSU)		LED Print Head (LPH)	
尺寸	預留雷射光行走軌跡，體積大	成本降低	尺寸 光學零件尺寸小、體積小
信賴性	用到 motor 組件，機械的問題難以避免	穩定性高	信賴性 由光學和電氣元件組成，無機械元件，信賴性高
零件共通化	不同機種須設計不同的 LSU 對應	開發時間短	零件共通化 不同機種可用同一種 LPH 縮短開發時間
環境影響	高耗電，高噪音 (35db)	ECO	環境影響 低耗電，低噪音 (0db)

除了 LPH 以外，也將 COB 與精密組裝設計技術應用於 CCM 影像鏡頭模組，以及自主開發測試平台。



13M模組測試流程

條件：開啟LED、放入測試拭片

影像晶片COB 封裝製程

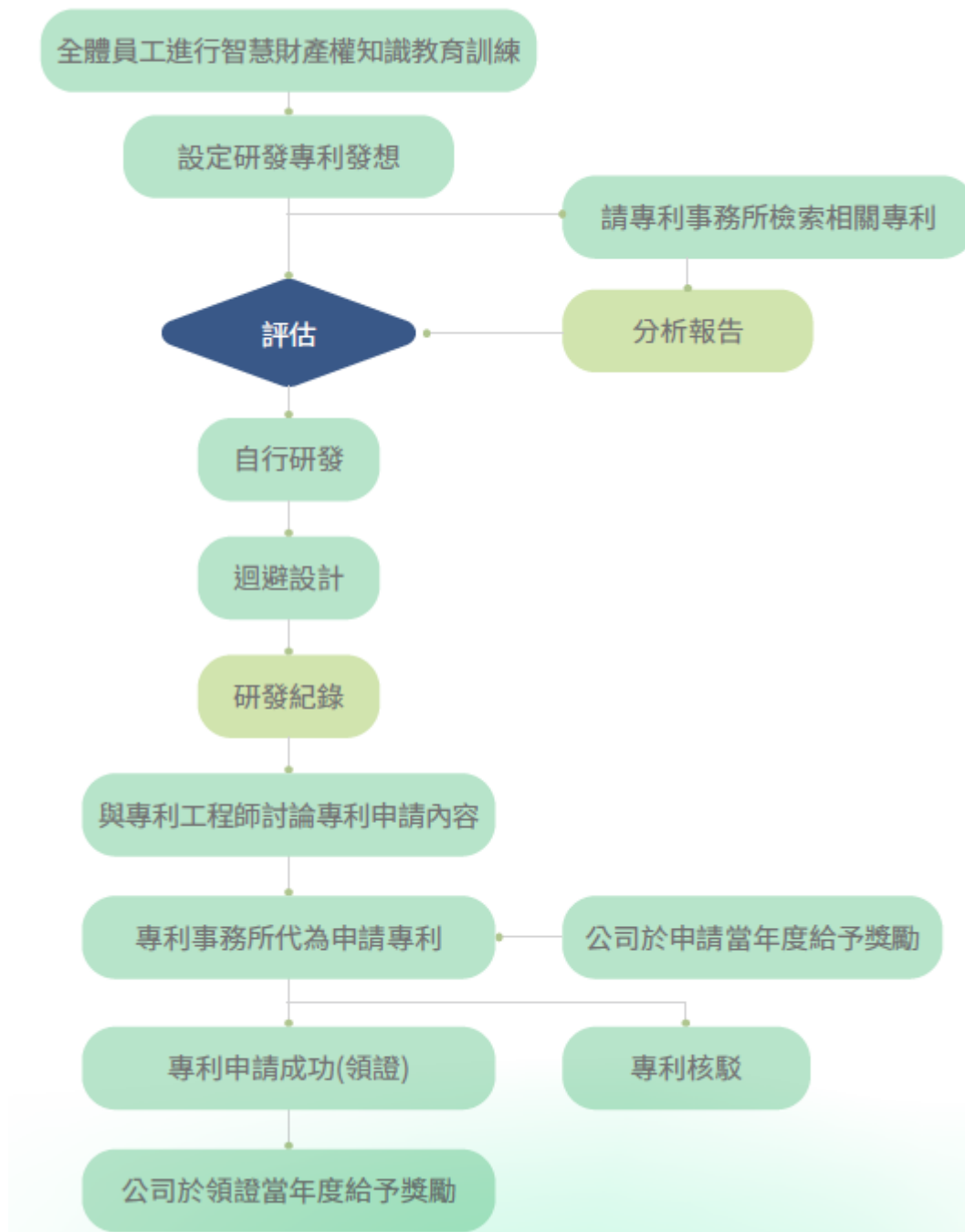
3.1.3 專利佈局

亞泰影像重視並尊重智慧財產權，因為創新是我們成長的泉源。我們追求不論在技術、製造、策略、行銷、管理之創新，並將創新的想法執行和落實。亞泰影像提供智慧財產活動相關人員教育訓練，依《教育訓練管理程序》要求，確保相關人員對智慧財產管理建立正確之認知及能力。全體員工及新進員工應接受智慧財產權基本概念及了解公司智慧財產管理制度之教育訓練。公司專利事務，委由專利事務所處理有關專利之檢索、專利地圖、申請、答辯、及迴避設計等相關事宜；制訂《設計管制程序》、《發明專利申請獎勵辦法》及《提案改善獎勵辦法》，執行公司營運與發展所需智慧財產（專利、著作權、營業秘密）之取得、維護、保護與運用所需之流程。公司產出之相關智慧財產文件、圖面資料等，適用著作權之文件應依《文件與紀錄管理程序》管制留存產出紀錄以茲證明。為取得研發之最大效益，並鼓勵智慧財產的研發與創新，當提案通過者則依照《發明專利申請獎勵辦法》給予獎勵。

2024 年專利成果如下：

年度	申請累計	領證累計
2022	80	63
2023	80	63
2024	80	63

專利系統流程圖



3.2 產品服務

3.2.1 客訴處理流程

針對客戶提出之訴怨分析其原因，並採取適當之協助補救及改進措施，以確保服務與產品之品質滿足客戶之需求。

接獲退貨 (RMA) 訴怨時，由品保單位提供客訴編號，並通知客戶回傳其 RMA 明細，且描述不良狀況以便品保客服單位進行下一步處理程序。收到退貨後，品保部門應於一週內提出報告。若品保單位無法做直接判斷時，則由開發應用處進一步協處理。

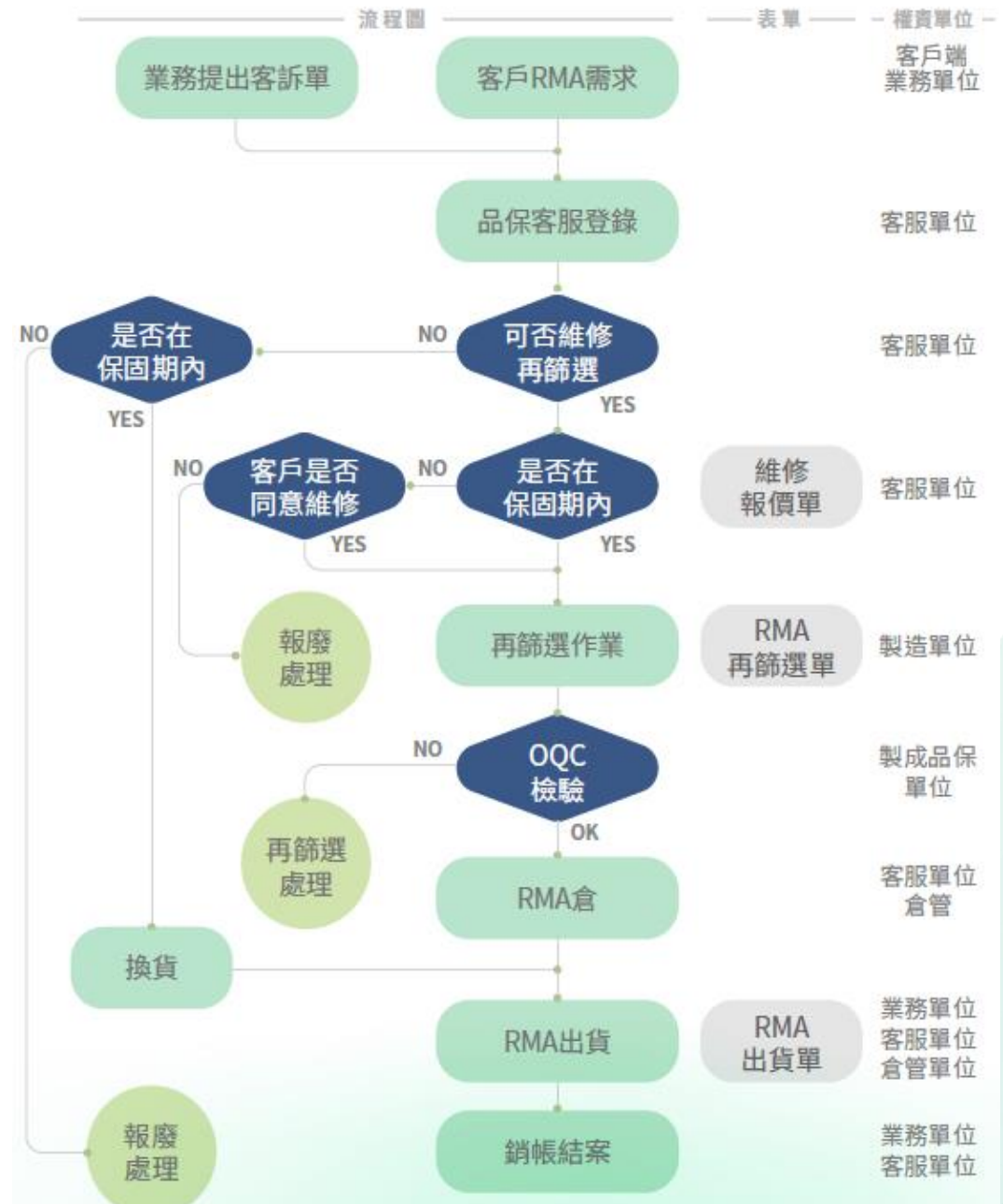
若為嚴重訴怨時，由品保單位依《異常矯正預防與持續改善程序》處理。

- 客戶退貨 (RMA) 訴怨若有任何爭議時，須經最高業務主管與內部討論後裁示處理方案。
- RMA 再篩選品出貨前需經品保單位重新檢驗，確認沒問題後，始得透過業務單位退還給客戶。
- 品保單位應針對較常發生之不良原因，做實際之分析，並與相關單位探討如何避免類似問題再發生，以確保公司的產品品質。

3.2.2 客戶滿意度調查

亞泰影像主要客戶每年定期以其評核標準提出客戶服務、技術、品質的評分。亞泰影像為加強客戶服務與對應、落實客戶之要求，針對重大議題、缺失與分數低於平均的項目，交由相關權責單位對應窗口進行內部的溝通與檢討，並於效期內回覆改善對策方針予以客戶，直至客戶無異議（或達到目標）為止。

RMA處理系統圖

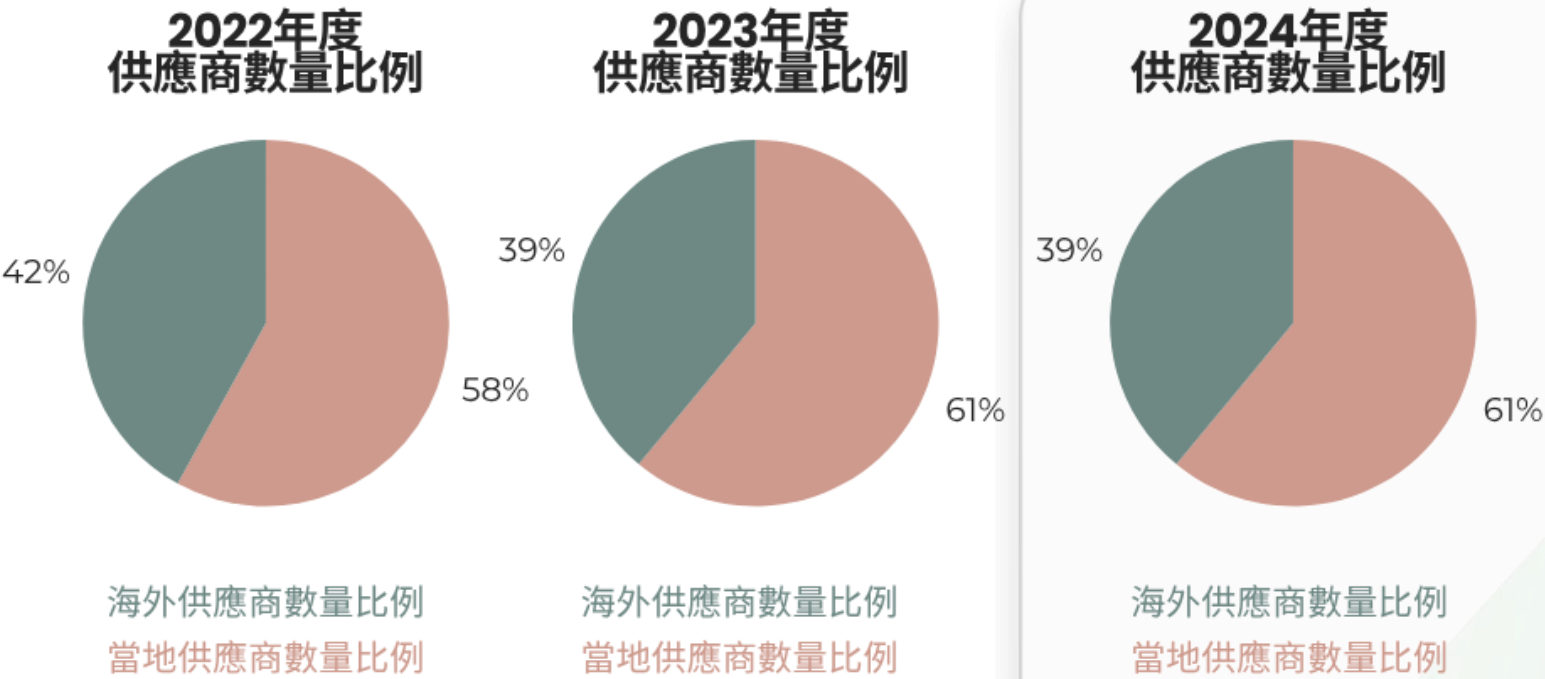


3.3 供應商管理

3.3.1 當地採購狀況

亞泰影像秉持企業社會責任永續原則，希望帶動整個供應鏈的永續發展，因此為促進營運活動、推動當地經濟發展，積極落實材料在地化，支持當地供應商發展，同時減少不必要空運、海運費用，降低材料運送過程中產生的碳足跡。亞泰影像秉持當地採購精神，無論是一般採購及外包加工均以當地採購為主；2024 年亞泰影像當地採購供應商比例為 61%。

年度	2022	2023	2024
類別	比例	比例	比例
海外供應商	42%	39%	39%
當地供應商	58%	61%	61%



3.3.2 永續供應商管理

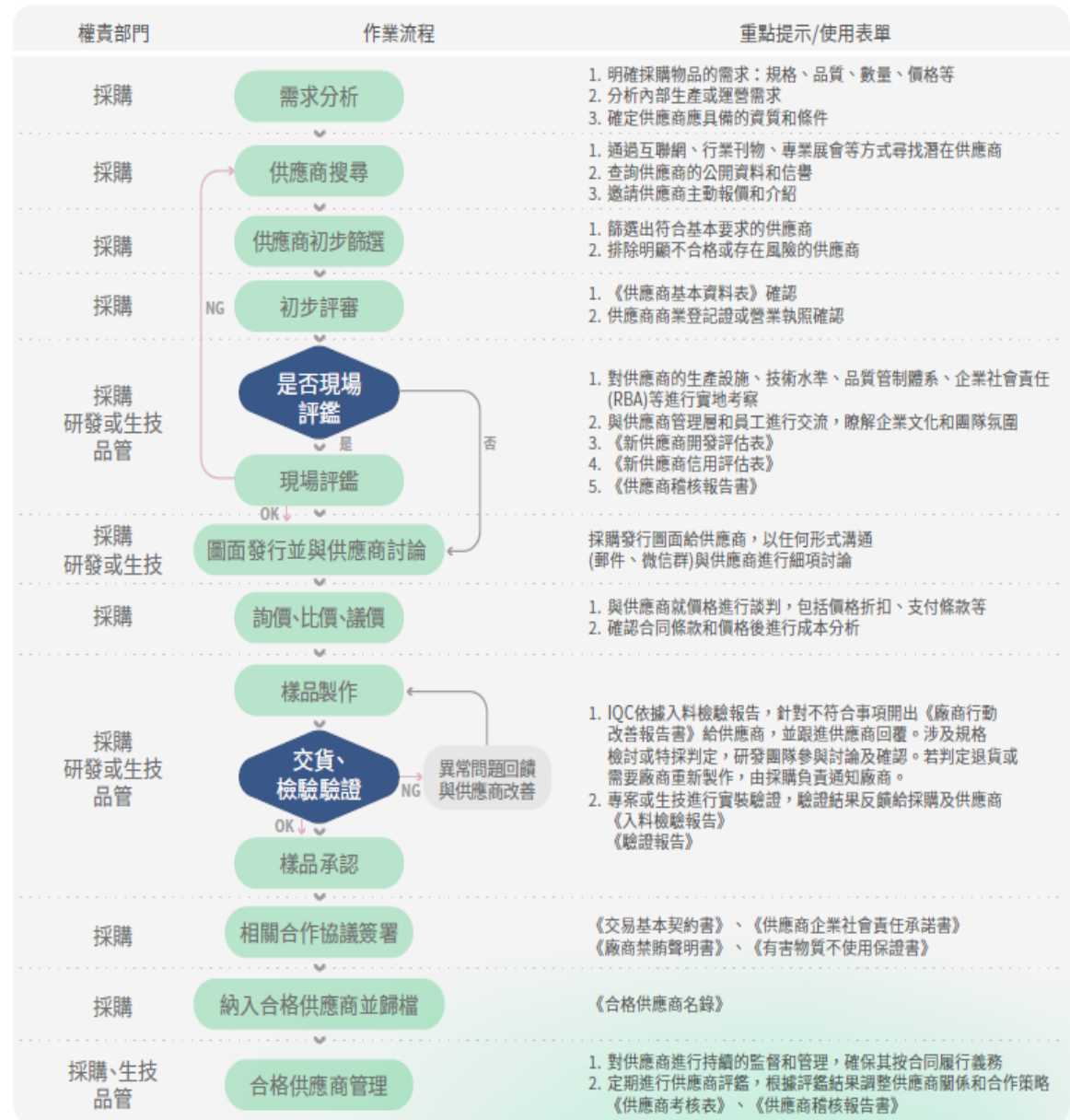
亞泰影像未來將加強供應鏈永續性風險之管理，以逐步強化供應鏈之永續性績效，透過「風險審查」、「風險評估」、「重大風險鑑別」及「風險減緩措施」等四個步驟來檢視與改善供應鏈所面臨的永續性風險。

我們將風險管控融入於日常採購作業中，建構了以 PDCA 的循環流程，不斷檢視所面臨之潛在性的風險狀況，落實管控供應鏈的永續風險。

• 供應商永續風險評估

為提升擴大推動供應鏈永續管理，亞泰影像將 CSR 納入新進供應商之篩選評估條件，要求新進供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》、《不使用衝突礦產承諾書》，同時針對重要供應商，我們也主動發出 RBA SAQ（評鑑）。

供應商開發/評鑑作業流程



• 供應商永續經營稽核與宣導

亞泰影像承諾建立供應商管理體系與規範，並透過定期與供應商溝通，建立穩定且永續發展雙贏的策略伙伴關係。我們將供應鏈風險、持續營運、財務、衝突礦產等面向列入供應鏈管理議題，以打造更具韌性的永續供應鏈；並設有跨部門之「供應商評鑑小組」，透過定期輔導與稽核，協助供應商改善和提升品質系統、環境保護、綠色採購及工廠安全等項目，建置供應商永續能力。

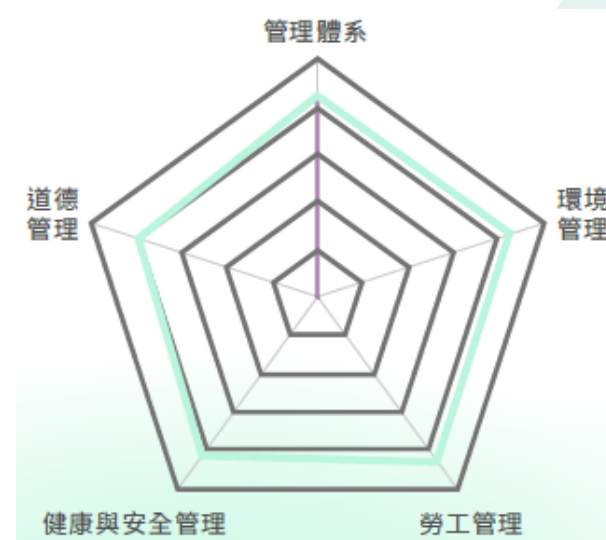
我們在推動永續供應商管理上，將管理制度與採購流程整合，要求原物料供應商必須簽署《供應商企業社會責任承諾書》，此承諾書內容係參考責任商業聯盟行為準則、國際勞工組織公約及社會責任 SA 8000 標準訂定，內容涵蓋道德及人權、環境考量等各面向條款。因應 2021 年 RBA 行為準則新版修正，重新修定《供應商企業社會責任承諾書》，並持續邀請供應商夥伴承諾遵守並完成簽署。

2024 年推動 RBA 輔導並稽核當地主要供應商 13 家，稽核達成率 100%；RBA 稽核缺失改善率 100%。

• 持續改善

亞泰影像針對重要供應商進行考核及稽核，稽核面向包含環、安、衛控管以及企業社會責任調查，並要求受稽核之供應商必須於改善期限內完成或提出改善計畫；針對表現較不佳的廠商，亞泰影像將給予相當的協助。亞泰影像將持續要求供應商落實稽核缺失改善，並持續輔導供應商符合供應鏈行為準則，以降低供應鏈風險並帶動供應鏈共同成長。

計劃稽核 供應商數量	實際稽核 供應商數量	達成率	評價結果		評分項目	對應 項目 數量	對應項目 平均分數
			等級	供應商數量			
13	13	100%	A 級	4	1. 管理體系	9	4.35
			B 級	9	2. 環境管理	7	4.29
			C 級	0	3. 勞工管理	9	4.26
			D 級	0	4. 健康與安全管理	7	4.26
					5. 道德管理	8	4.38



3.4 衝突礦產管理

亞泰影像遵守責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance 簡稱 RBA) 行為準則，要求供應商確保在採購原物料時應秉承負責任的態度，對其產品中的礦物的來源和產銷監管鏈進行盡職調查，保證不購買及使用衝突礦產。根據開發應用處調查，要求供應商揭露及報告有關產品內所使用的衝突礦產的情況及其來源。

2024 年 3 月發行《衝突礦產管理標準》，要求供應商簽署《不使用衝突礦產承諾書》，進行盡職調查並宣導須符合 RMI 精煉清單，也須符合法規及客戶要求，並每年發起調查一次，審核供應商申報的冶煉廠是否在合格名單內，如有不合格會通知供應商限期改善。

衝突礦產管理流程



簽署成果：

年度	簽署比率	完成簽署供應商
2024	100%	31

- 01 符合法規及客戶要求**
符合國際法規、客戶及 RBA 要求
- 02 盡職調查**
承諾只使用 100% 符合 RMI 合格名單冶煉廠
- 03 發起調查**
年度性調查即時符合最新法規、RMI 標準
- 04 矯正改善**
確認供應商使用合格名單冶煉廠及輔導改善，並限期移除不合格冶煉廠

不使用衝突礦產承諾書

特此聲明所有提供亞泰影像科技股份有限公司、亞泰影像器材(深圳)有限公司、亞洲影像科技(薩摩亞)有限公司 (以上均簡稱:亞泰)之產品皆使用無衝突礦產之物料,並致力於詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn) 鈷 (Co) 和雲母 (Mica)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團,由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。

此外,下列國家出口之金屬皆不符合無衝突規範: 剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)、肯亞(Kenya) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。本公司保證任何出售於亞泰之產品所含金屬皆符合無衝突礦產" Conflict Mineral-Free"。

公司註冊名稱: _____

公 司 代 表: _____

生 效 日 期: _____

代表印

公司印

3.5 供應鏈綠色生產

近年來環境問題已經改變原來的氣候，並從以往的地區性環境議題轉變成全世界環境保護的議題。全球暖化、臭氧層破損和酸雨…等相關環境問題的任何一種問題都會對人類和自然生態環境帶來極大的影響。亞泰影像作為世界公民的一員，更需要明確將關於環境議題採取適當的行動，並積極制訂環境保護理念和行為作為指導方針。

亞泰影像為確保原物料不使用有害物質，符合國際環保法規及客戶有害物質規定，依循 IECQ QC080000 之管理架構，制定出《產品危害物質管理程序》與《亞泰影像-『綠色採購』化學物質管理基準》，確認產品所有使用的零部件及包裝材料，都必須符合國際環保法規及客戶有害物質規定。2024 年禁用物質計 80 項，亞泰影像每半年會重新審核法規及客戶之標準，以修訂亞泰影像綠色採購之規範，確保原物料之法規及客戶規範符合性。

- RoHS 指令所管制之環境有害物質
- 亞泰管制項目:參考國際法規及客戶要求
- 無鹵或低鹵物料導入
- REACH 高關注物質 (SVHC)



4.環境永續

全球面臨能源拮据、氣候極端轉變、水循環異常、海平面上升等議題，亞泰影像秉持環境永續的精神，訂有環境政策，著重產品綠色設計，關注各項氣候行動目標，並持續與供應商溝通管理，納入永續發展策略，善盡世界公民的責任，為地球盡一份心力。

4.1 氣候變遷管理

為因應全球暖化及極端氣候可能帶來之營運衝擊，亞泰影像參考金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 在 2017 年 6 月發佈「氣候相關財務揭露建議 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」，以具體行動評估、參與氣候變遷減緩與調適。

治理

董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

- 於 2024 年向董事會呈報氣候變遷相關議題，未來將定期向董事會呈報氣候變遷成果和相關計劃，包含公司減碳策略、措施及成效。

管理階層對氣候相關風險與機會的監督情況

- 由企業永續委員會針對氣候變遷議題進行風險與機會之鑑別與因應措施，定期將執行情形與成果向總經理彙報，並於每年度永續報告書中公佈。
- 由總經理監督，由管理處負責關於能源、水資源、廢棄物等其他議題進行評估、規劃及執行短、中、長期之行動目標與策略方法。
- 不定期向總經理彙報關於氣候變遷相關發展計劃與執行展開措施。

風險管理

氣候變遷相關風險鑑別、評估及管理流程

- 將由企業永續委員會召開「TCFD 風險機會鑑別」會議，參考 TCFD 風險及機會來源建立氣候變遷議題，並對主要風險與機會，研擬因應策略與目標。

策略

轉型風險策略

- 與價值鏈夥伴合作持續研發、創新設計，並將綠色採購於產品生命週期納入考量。
- 持續關注國際氣候變遷趨勢與要求，並揭露氣候變遷因應資訊。

實體風險策略

- 持續規劃推動節水、節能與減碳計畫，並提升資源使用效率。

轉型機會策略

- 創新開發低碳商品，滿足客戶對綠色產品的需求。
- 優化既有建築設備及能源管理。

指標與目標

評估和管理氣候相關議題的指標與目標

- 主要生產基地完成 2022-2024 年溫室氣體盤查及查證。
- 台北公司總部辦公室完成 2024 年溫室氣體盤查。
- 主要生產基地與 2021 基準年相較每年減碳 1%。



4.2 環境管理

綠色商品及低碳生產已成為企業經營的主要關鍵，亞泰影像為維護地球環境永續發展，主要生產基地於 2005 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，訂有環境政策（如下），2024 年共投入人民幣 68,270 元（2024 年人民幣兌換新台幣平均約 4.454，投入費用相當於新台幣 304,075 元），持續改善並提升環境管理績效。

2024 年主要生產基地環境管理費用清單

NO	項目	費用（人民幣）	備註
1	空氣檢測	22,000	1 次/年
2	水質檢測	16,060	飲用水：1 次/季、雨水：1 次/年
3	廢氣檢測	11,440	1 次/半年
4	雜訊檢測	2,270	1 次/年
5	活性炭和廢燈管處理	16,500	1 次/年
	合計	68,270	

環境方針

遵守法規：遵守國家及當地政府部門有關環境保護的法律法規、客戶規定以及各種要求。

預防公害：對廢棄物(如生產過程中所廢棄的紙箱、塑膠盒、焊錫渣等)、廢水(生產污水等)、廢氣(焊接廢氣等)、毒化物(如各種化學藥劑、廢液等)、噪音均以事前預防為原則充分防止公害和妥善處理。

減廢省能：減少廢棄物、使廢棄物再度利用、節省大自然的資源，持續減少溫室氣體排放、能源及水資源消耗；減少原料、化學品的使用及廢棄物的排放；保護生物多樣性、環境和減少意外污染；考慮產品使用、產品生命末期的環境影響及顧客健康與安全宣導環保及環保服務、促進可持續消費。

PDCA：訂定環境目標，並確實執行以及透過內部審核和管理評審，發掘問題再加以持續改善(P-計劃、D-實施、C-確認、A-改善)。

內外兼善：在公司內部對全體員工進行教育，使提高環保意識；對外部予之充分溝通，達成環境保護之共識。



4.2.1 能源使用

主要生產基地能源使用主要以外購電力、天然氣、汽油、柴油為主，2024 年度能源總使用量為 28,629.01 吉焦耳，電力使用量為 27,340.08 吉焦耳，占總能源使用量 95.5%，未使用再生能源；能源總消耗量較 2021 基準年下降約 23.8%，較 2023 年減少 19.1%，主要原因為進行節能改造及空調改善，用電下降約 160 萬度所致。

類別	項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
能源使用	外購電力	KWh/年	9,733,413.8	9,467,701.5	7,594,466
	天然氣	M ³ /年	29,709.57	29,409.58	28,217.37
	汽油	L/年	5,550.4	5,824.6	6,139.9
	柴油	L/年	763.1	0	0
	單位產品	仟支/年	19,854	15,425	16,811

類別	項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
能源使用	外購電力	GJ/年	35,040.29	34,083.73	27,340.08
	天然氣	GJ/年	1,156.62	1,144.94	1,098.53
	汽油	GJ/年	172.12	180.62	190.40
	柴油	GJ/年	27.34	0.00	0.00
	能源消耗總計	GJ/年	36,396.37	35,409.29	28,629.01
	單位產品	仟支/年	19,854	15,425	16,811
	能源使用強度	GJ/仟支	1.83	2.30	1.70

單位轉換說明：

1kW·h	0.0036	吉焦耳 (GJ)	
1 立方米天然氣	38,931	KJ	
1 公斤汽油	43,070	KJ	汽油 1 公升 0.72 公斤
1 公斤柴油	42,652	KJ	柴油 1 公升 0.84 公斤

單位熱值含碳量數據來源於《省級溫室氣體清單編制指南》表 1.5



4.2.2 溫室氣體盤查

主要生產基地 2022 年開始進行溫室氣體組織型盤查，本年度報告書揭露 2022 至 2024 年類別一、二溫室氣體，各排放源溫室氣體排放數據可參閱下表。2024 年類別一、二溫室氣體總排放量較 2021 基準年下降 24.5%，較 2023 年減少 19.6%，主要原因為進行節能改造及空調改善，用電下降約 160 萬度所致。

類別	範疇	項目	分類	2022 年	2023 年	2024 年
溫室氣體	範疇一	天然氣	固定燃燒排放	65.36	64.7	62.08
		汽油	移動燃燒排放	11.67	12.25	12.91
		柴油	移動燃燒排放	1.99	0	0
		二氧化碳滅火器	逸散排放	只識別不量化		
	範疇二	外購電力	間接能源排放	9,236.04	8,983.90	7,206.39
		總排放量 (tCO2e/年)		9,315.06	9,060.85	7,281.38
		單位產品	仟支/年	19,854	15,425	16,811
		排放強度	tCO2e/仟支	0.47	0.59	0.43

備註：

1. 電力排放因子：數據分別來源於 2009—2011 年「中國區域電網基準線排放因子」南方區域電網 EF_{OM}。

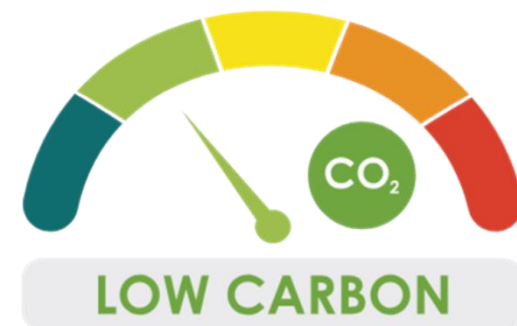
年份	2011 年
電力排放因子 (tCO ₂ /MWh)	0.9489

2.GWP 採用 AR4 版，其他排放因子採用「省級溫室氣體清單編制指南」



亞泰影像 2024 年開始擴大溫室氣體盤查範圍，除了針對台北辦公室進行溫室氣體範疇一及範疇二的排放盤查外，並自主進行其他間接排放源範疇三（類別 3~6）盤點，並結合日常營運的可能減碳方案，持續提升能源使用效率。本公司台北辦公室 2024 年總排放量為 3,466.261 公噸 CO₂e，依盤查結果顯示排放來源主要以範疇三為大宗，佔 98.4%，範疇一及範疇二分別約佔 0%及 1.6%。

溫室氣體範疇	各類別排放量報告	排放量(公噸 CO ₂ e)	排放比率
範疇一	類別 1：直接溫室氣體排放	0.0000	0%
範疇二	類別 2：輸入能源的間接溫室氣體排放	55.5414	1.6%
範疇三	類別 4：組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	3,410.7192	98.4%
	總排放量	3,466.261	100%



備註：

1. 依據環境部溫室氣體排放量盤查作業指引-113 年版及 ISO 14064-1:2018 進行計算
2. 電力排放係數採用經濟部能源署 113 年度電力排碳係數、其他排放係數採用環境部版 113.02.05 溫室氣體排放係數、產品碳足跡資訊網及 Ecoinvent，GWP 採用 AR6 版進行計算
3. 類別 1 排放量依據環境部溫室氣體排放量盤查作業指引-113 年版進行小數點後取為計算，因活動數據過低，排放量計算結果為 0.0000 公噸
4. 報導期間溫室氣體盤查結果尚未進行第三方查證，未來查證後將配合更新說明



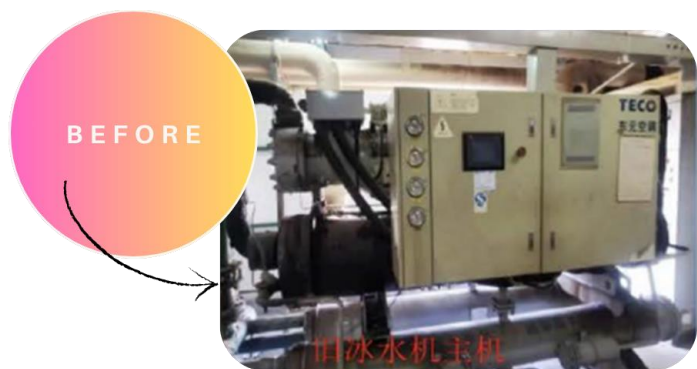
4.2.3 節能減碳專案

年份	案例項目	節省用電量 (度)	總節電度 (KWh/年)	總節電度 (GJ/年)	總減碳量 (tCO ₂ e/年)
2023 年	人工技術節能空調	60,288	229,555	826.398	217.82
	純水舊系統改善	57,600			
	舊設備淘汰冰水機	111,667			
2024 年	舊設備淘汰冰水機	1,040,000	1,585,600	5,708.16	1,504.58
	舊設備淘汰空調機	509,760			
	人工技術節能	35,840			

電力排放係數：資料分別來源於 2009—2011 年「中國區域電網基準線排放因數」南方區域電網 EF_{OM}。

年份	2011 年
電力排放因子 (tCO ₂ /MWh)	0.9489

舊設備淘汰冰水機



改善前：

- 使用螺桿式冰水機，於 2004 年購置使用，已運轉近 20 年。
- 設備老化導致制冷效率低且維護成本高。
- 2022 年全年耗電量：約 2,000,000 度電。



改善後：

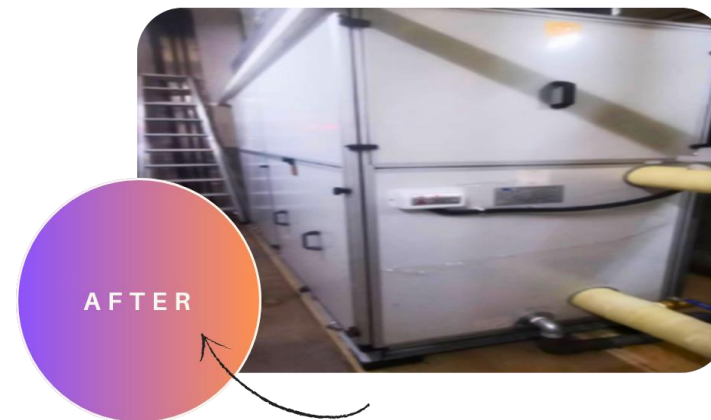
- 2023 年 12 月引進磁懸浮新型節能冰水機替換舊設備。
- 新設備具備高制冷效率且低維護成本特性。
- 預估每月用電 80,000 度電 × 12 個月 = 每年 960,000 度電。

舊設備淘汰空調櫃機



改善前：

- 舊設備自 2004 年投入使用，至今已運轉 20 年。
- 使用 2 台壓縮機進行製冷，每台總功率為 35KW，合計功率 70KW。
- 每月耗電量計算： $70\text{KW} \times 24 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天} = 50,400 \text{ 度}$ 。
- 每年總耗電量： $50,400 \text{ 度} \times 12 \text{ 個月} = 604,800 \text{ 度}$ 。

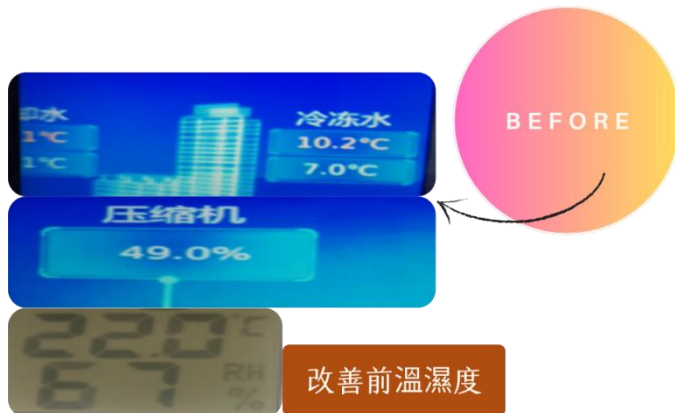


年節省用電量
509,760 度

改善後：

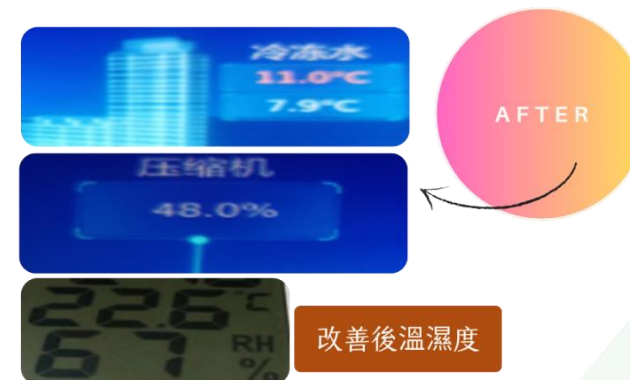
- 磁懸浮新冰水機供應冰水，取代原有壓縮機製冷設備。
- 使用 2 台風櫃，總功率為 11KW。
- 每月耗電量： $11\text{KW} \times 24 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天} = 7,920 \text{ 度電}$ 。
- 每年總耗電量： $7,920 \text{ 度} \times 12 \text{ 個月} = 95,040 \text{ 度電}$ 。

人工技術節能



改善前：

- 無塵室溫濕度設定範圍：18 - 24°C，濕度：40% - 70%。
- 冰水機設定冰水溫度為 7°C。
- 24 小時用電量約 5,600 度電。



改善後：

- 將冰水機設定溫度由 7°C 提升至 8°C。
- 24 小時用電降為 5,440 度電，每日節省 160 度電。
- 每月 (28 天) 節省用電： $160 \text{ 度} \times 28 \text{ 天} = 4,480 \text{ 度}$ 。

年度(按8個月計)
節省**35,840 度電**

4.2.4 產品減碳設計

亞泰影像由產品設計階段進行減碳規劃，將生產原料部分改採用回收品產生新（再生）塑粒，持續減少碳排放。

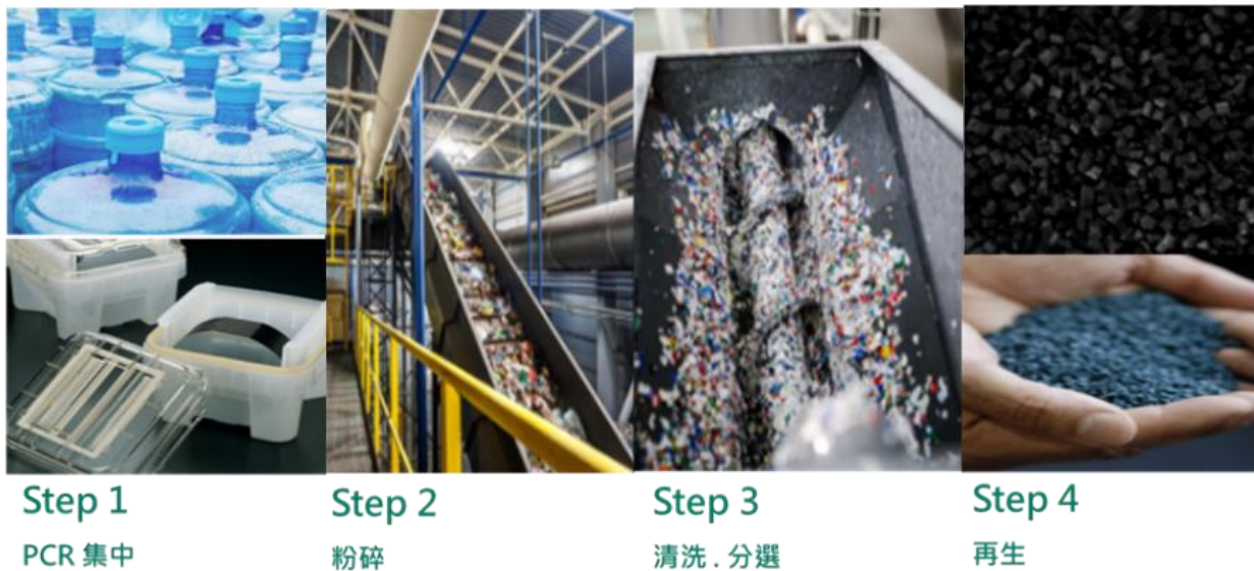
年度	採用新料總碳排	改用新（再生）塑粒總碳排	總減碳量	全塑料減碳比例
2022	6,406.75	1,972.35	4,434.40	54.48%
2023	4,464.20	1,373.33	3,090.87	58.74%
2024	5,435.05	1,601.77	3,833.28	59.83%

備註：

1.單位:公噸 CO2e/年

2.材料係數來源採用產品碳足跡資訊網（PC 塑料、玻璃纖維）係數計算

塑膠回收再生塑粒流程：



再生塑膠產品：



4.2.5 用水管理

主要生產基地 2024 年度總用水量為 56,676 公噸，非用水大戶，單位產品用水量 3.37 公噸/仟支；用水量下降主係汰換設備配套減少用水，亦設計冷卻塔採回收用水所致。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
用水量（公噸）	63,155	64,575	56,676
單位產品用水量（公噸/仟支）	3.18	4.19	3.37

4.2.6 廢棄物管理

主要生產基地廢棄物分類主要為：廢紙類、廢金屬類、廢塑膠/泡殼類及有毒有害類，共四大類，各部門根據分類標準劃分，設置廢棄物儲放點儲放，並明確標示，統一交於合法之廢棄物處理廠商進行回收或處理，並針對廠商處理負起監督之責任，不定期稽核廢棄物清除過程合法性。2024 年廢棄物總量計 80.19 公噸，有害事業廢棄物總量計 3.39 公噸，廢棄物處理可回收佔比約為 58.87%

表 1、按組成成分進行分類的廢棄物（以公噸 t 為單位）

報導年度	有害廢棄物			有害物回收處置說明
	2022 年	2023 年	2024 年	
廢礦物油	0	0.17	0	有資質的第三方回收後送廢水站處理
廢燈管	0	0.6	0.05	有資質的第三方回收處理再利用
廢膠管	0	1.02	0.85	有資質的第三方回收處理再利用
廢錫膏瓶	0	0.12	0.06	有資質的第三方回收處理再利用
廢活性炭	1	1	2.43	有資質的第三方回收處理再利用
總量（噸）	1	2.91	3.39	

日常節約用水措施宣導：



非有害廢棄物				非有害物回收處置說明
報導年度	2022 年	2023 年	2024 年	
生活垃圾	36.58	30.85	32.99	有資質的第三方回收後送發電房焚化
廚餘垃圾	42.17	43.14	34.44	有資質的第三方回收後生物處理再利用
廢鐵	1.45	0.79	0.16	有資質的第三方回收利用
紙皮	7.49	5.67	3.94	有資質的第三方回收利用
廢泡殼、塑膠	0	2.01	5.27	有資質的第三方回收利用
總量（噸）	87.69	82.46	76.80	

表 2、按處置作業方式的廢棄物（以公噸 t 為單位）

有害廢棄物		離場處置		備註說明
報導年度	2022 年	2023 年	2024 年	
再利用	1	2.74	3.39	
其他處置作業	0	0.17	0	廢礦物油被有資質的第三方回收後送廢水站處理
總量（噸）	1	2.91	3.39	

非有害廢棄物		離場處置		備註說明
報導年度	2022 年	2023 年	2024 年	
再利用	51.11	51.61	43.82	
焚化（不含能源回收）	36.58	30.85	32.99	
總量（噸）	87.69	82.46	76.80	

4.3 綠色生產

品質與 HSF 政策



亞泰影像將環境保護視為每一個地球人肩負的使命，在環保活動與經營活動同等重要的認知基礎上肩負起環保責任，並訂有「綠色採購指南」，對各供應商提供的原材料、零件、產品進行具體所含化學物質資訊收集以及環境負荷資訊調查，同時訂有「產品有害物質管理作業標準書」規範環境有害物質管理運作，以降低產品中有害物質對環境的衝擊。亞泰影像也通過 ISO 9001 及 IECQ QC080000 驗證，透過內外定期審查、更新，以符合國際法令、法規及客戶需求，同時也持續關注國際環保議題，掌握客戶要求。



回顧 2024 年，亞泰影像在材料的選用、採購，或依客戶要求調查產品中其他有害物質，皆符合國際環保法令/法規要求 (e.g. RoHS、無鹵、REACH) 、客戶要求。除此之外，我們同時也善盡管理責任，針對供應商進行有害物質抽檢。

抽檢頻率：材料風險區分為高、中、低，高為 1 次/季，中為 1 次/半年，低為 1 次/年。

抽檢結果：2024 年抽檢無不良。

異常管理：HSF 不合格品依據右方步驟執行。

標示：HSF 不合格品應標示“HSF 不合格字標”，並應清楚記明超標物種、濃度、發現人員。

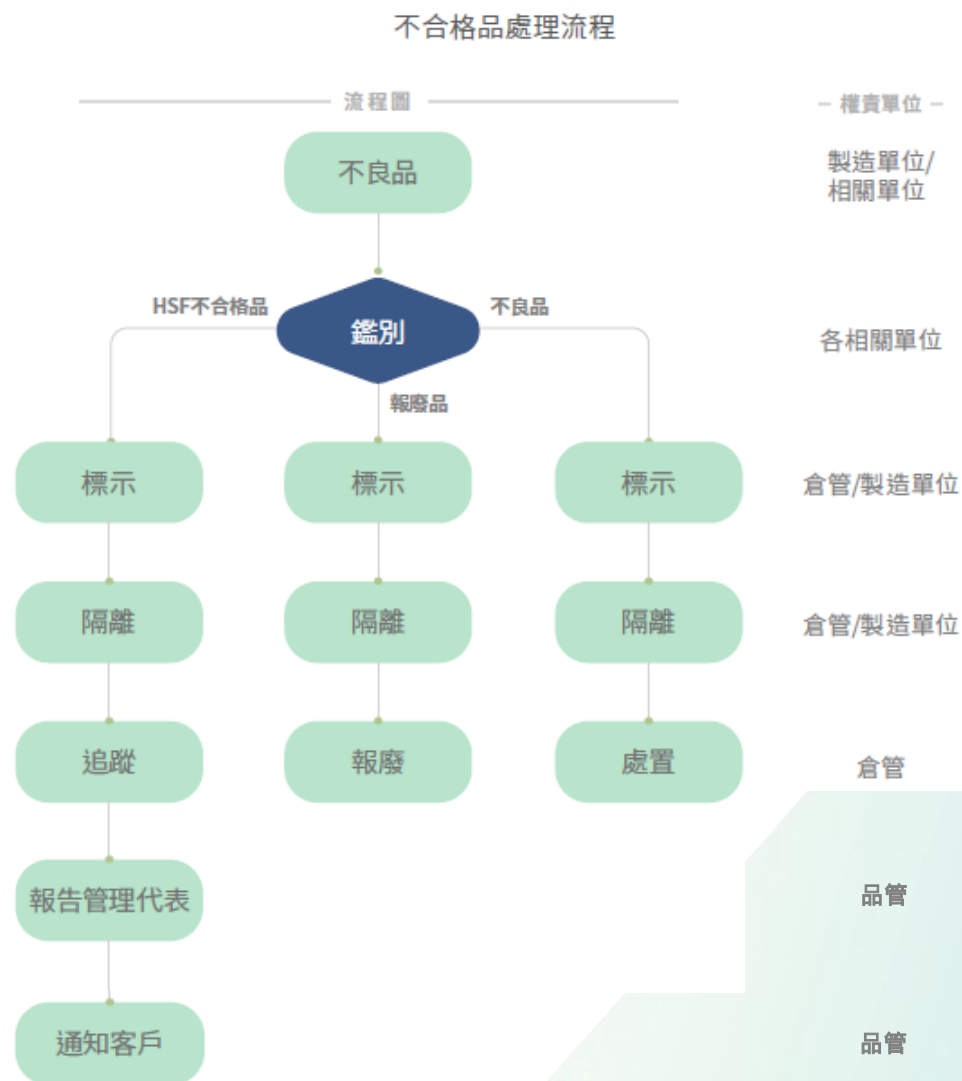
隔離：HSF 不合格品需單獨隔離存放，嚴禁與品質不合格品混合存放。

追溯：清察庫存、在製、是否交貨到客戶。

通知：a.由發現人員第一時間報告管理者代表，由品管課客服人員 1 小時內通知客戶。

b.由資材課通知供應商提出矯正預防工作檢討及預防會商相關部門建立防止再發生之對策。

※ HSF 不合格品如需出貨需取得客戶書面同意檔方可出貨。



5.友善職場

5.1人才吸引與留任

重視人才及技術創新是亞泰影像提升競爭力的決勝關鍵要素，我們提供完善的薪酬與福利，讓員工能無後顧之憂，同時鼓勵員工激發創意，協助發展個人與團隊的潛能及專業志趣，積極培育關鍵人才，營造良好的工作環境，與員工共創企業價值。

5.1.1多元共融

亞泰影像秉持公平以及多元就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，對於不同年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等背景的員工皆一視同仁，同時我們承諾不用童工，提供良好的工作職場與就業機會，在工作職務上廣聘用當地人才，以提供在地居民工作機會，增加公司競爭力。

2024 年亞泰影像僱用之員工及管理階層 100%皆為本國籍。

員工聘僱類型：

聘僱類別		2022 年		2023 年		2024 年	
		男	女	男	男	男	女
亞泰影像	一般員工	27	27	27	22	27	22
	契約員工	0	0	0	0	0	0
	派遣員工	0	0	0	0	0	0
	工讀生/實習生	0	0	0	0	0	0



員工年齡及性別分布：

統計項目	2022 年							2023 年							2024 年						
	管理職		非管理職		小計		總計	管理職		非管理職		小計		總計	管理職		非管理職		小計		總計
	男	女	男	女	男	女		男	女	男	女	男	女		男	女	男	女	男	女	
總人數	4	3	23	19	27	22	49	4	3	23	19	27	22	49	4	3	23	19	27	22	49
30 歲（含）以下	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	0	0	2	0	2	0	2
比例	0%	0%	0%	5%	0%	5%	2%	0%	0%	4%	5%	4%	5%	4%	0%	0%	9%	0%	7%	0%	4%
31 歲-50 歲（含）以下	1	1	15	18	16	19	35	1	1	14	18	15	19	34	1	1	13	19	14	20	34
比例	25%	33%	65%	95%	59%	86%	71%	25%	33%	61%	95%	56%	86%	69%	25%	33%	57%	100%	52%	91%	69%
51 歲（含）以上	3	2	8	0	11	2	13	3	2	8	0	11	2	13	3	2	8	0	11	2	13
比例	75%	67%	35%	0%	41%	9%	27%	75%	67%	35%	0%	41%	9%	27%	75%	67%	35%	0%	41%	9%	27%

備註：

管理職係指以下人員：

- （一）總經理及相當等級者。
- （二）副總經理及相當等級者。
- （三）協理及相當等級者。
- （四）財務部門主管。
- （五）會計部門主管。
- （六）其他有為公司管理事務及簽名權利之人。



5.1.2 新進與離職人力統計

亞泰影像透過多元管道進行人才招聘，針對人員流動，亞泰影像會進行訪談並持續增加訓練課程、強化主管人員的溝通管理能力、新人關懷等，以降低工作環境適應的問題。

新進率統計：

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡	新進員工 總數		新進員工 總數		新進員工 總數	
	男	女	男	女	男	女
30 歲（含）以下	1	0	1	0	1	0
31 歲-50 歲（含）以下	1	0	0	0	1	1
51 歲（含）以上	0	0	0	0	0	0
依性別新進小計	2	0	1	0	2	1
新進總計	2		1		3	
30 歲（含）以下新進率	2%	0%	2%	0%	2%	0%
31 歲-50 歲（含）以下新進率	2%	0%	0%	0%	2%	2%
51 歲（含）以上新進率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
男女性別新進率	4%	0%	2%	0%	4%	2%
新進率	4%		2%		6%	

離職率統計：

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡	離職員工 總數		離職員工 總數		離職員工 總數	
	男	女	男	女	男	女
30 歲（含）以下	1	0	0	0	0	0
31 歲-50 歲（含）以下	1	0	1	0	1	1
51 歲（含）以上	0	0	0	0	0	1
依性別離職小計	2	0	1	0	1	2
離職總計	2		1		3	
30 歲（含）以下離職率	2%	0%	0%	0%	0%	0%
31 歲-50 歲（含）以下離職率	2%	0%	2%	0%	2%	2%
51 歲（含）以上離職率	0%	0%	0%	0%	0%	2%
男女性別離職率	4%	0%	2%	0%	2%	4%
離職率	4%		2%		6%	

5.1.3 薪資與福利

亞泰影像深信員工為公司最大資產，所提供的薪酬優於基本工資數倍。整體員工薪酬包含本薪、職務及專業加給、各項津貼、獎金及營運分紅等。薪酬水準依學歷、過往經歷、個人專業能力及工作表現而決定，薪酬標準不會因為性別、宗教、種族等因素而有所差異。我們每一位員工其薪資待遇與勞動條件保障，優於我國勞動法令標準，確保在勞動市場具有薪酬競爭力。

員工薪酬結構，包括：薪資、津貼、獎金及紅利以及各項專利、改善提案獎金等；此外，亞泰影像於主管機關所揭露上櫃電子零組件業非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數資訊，皆優於同業水準。

近年非擔任主管職務之全時員工薪資如下表：

年度	薪資平均數 單位(新台幣:仟元)	薪資平均數 排名	薪資中位數 單位(新台幣:仟元)	薪資中位數 排名	非擔任主管 職務之全時 員工人數
2022	1,737	1	1,576	2	43
2023	1,618	1	1,511	1	42
2024	1,762	2	1,684	1	42

性別與月薪/年薪比較如下表：

類別	2022年		2023年		2024年	
	女：男 月薪比率	女：男 年薪比率	女：男 月薪比率	女：男 年薪比率	女：男 月薪比率	女：男 年薪比率
非主管職	1:1.26	1:1.23	1:1.27	1:1.24	1:1.22	1:1.23
主管職	1:1.45	1:1.59	1:1.44	1:1.52	1:1.45	1:1.64

備註：

1. 男性同仁學經歷、年資普遍較女性同仁高，故薪酬比率有所差別。
2. 薪酬依各工作職務所承擔責任、績效達成度、貢獻度決定。

5.1.4 公司福利措施

亞泰影像員工福利包括哺乳室、週休二日、家庭照顧假、勞保、健保、陪產假、產假、特別休假、育嬰留停、女性生理假、勞退提撥金、安胎假、產檢假、就業保險、防疫照顧假、員工體檢、職災保險、年終獎金、三節獎金/禮品、結婚禮金、生育津貼、旅遊補助、績效獎金、業績達成獎金、營運分紅、員工團體保險等。

• 貼心的福利制度

每年舉辦健康檢查、定期醫師健康諮詢、醫務中心定期健康講座、溫馨集（哺）乳室、駐外/出差人員團險（壽險/意外險）、婚喪喜慶補助金、傷病慰問金、生育補助金、國內外員工旅遊補助、急難救助金、定期慶生會、忘年會等。

• 完善退休制度

亞泰影像依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，並在健全的財務制度下，提供穩固的退休金提撥與給付。除依法令規定提存，亦會確認足額提撥，以保障同仁未來請領退休金的權益。適用勞工退休金條例退休金制度（舊制）年資：採退休金確定給付制；勞退新制規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶，此外，員工也可依照個人意願在其每月工資 6% 的範圍內自願提繳退休金。

• 勞資會議

亞泰影像無設立工會，故無團結團體協約，然相當重視與員工間的溝通，為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，本公司依照《勞資會議實施辦法》舉辦勞資會議。勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議，以相互溝通意見，勞資雙方應本和諧誠信原則共同協商解決問題。本公司設申訴電話、電子信箱，採納員工各項建議，建立制度化的溝通與申訴管道，並對員工的疑惑、委屈及期望作合理適切的答覆與處理。亞泰影像 2024 年無投訴、申訴案件發生。

• 員工滿意度調查及改善

亞泰影像主要生產基地每年二次分上下半年舉行員工滿意度調查，主要針對員工福利厚生、工作環境、職業健康安全、組織管理、個人發展與人力資源、企業社會責任等方面進行調查，員工覆蓋率100%；調查結果顯示員工主要關注議題集中於福利厚生方面，本公司擬定具體對策包含：1.食堂伙食改善、2.薪酬議題：持續平衡公司效益調整公司薪酬，鼓勵員工強化技能提升其薪酬水平、3.娛樂項目及設施問題、及4.改善員工宿舍硬體。本公司持續發揮員工主觀動能，積極理解並提升員工認同。



5.2 人才培育與發展

5.2.1 人才培育

亞泰影像重視人才培育，訂有《教育訓練管理規程》做為員工教育訓練遵循依據，以教育訓練充實員工知識與技能，提升工作效率與品質並結合員工成長與企業發展目標。自入職起，公司投入充足的資源給不同職務與職級同仁，透過知識傳遞，提升員工自我價值，共同成長，針對不同的對象、職務辦理相關訓練，並依員工需求表現進行課程調整，使課程效益達最大化。外派訓練課程可由單位主管指派或員工個人依業務內容提出申請，課程結束後透過學習心得分享，或透過考取相關的證照，轉化成內部訓練課程以分享知識經驗。訓練課程分類區分為：

教育訓練分類：

主題	訓練課程
共通性教育訓練	1. ISO 簡介
	2. RoHS 及產品環保要求 HSF 簡介
	3. 產品及生產流程簡介
	4. 智慧財產概念
專業性教育訓練	1. 各單位擬定專業性相關課程、時數，並依計畫實施
	2. 資訊安全
	3. 內稽課程
	4. ESG 風險管理（包含誠信經營）
職業安全衛生訓練	1. 職業安全衛生訓練
	2. 防火管理人訓練
	3. 性騷擾防治措施及懲戒辦法
	4. 辦公室消防演練

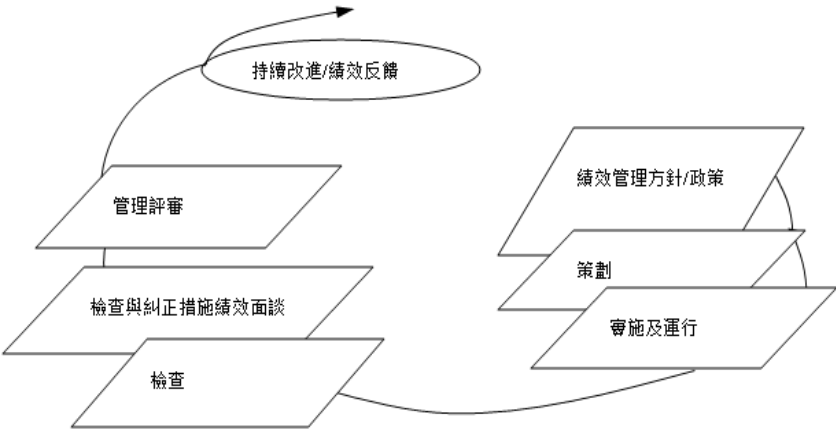


年度訓練成果統計

年度		2022 年						2023 年						2024 年					
項目	人數	訓練總人時		平均時數		人數		訓練總人時		平均時數		人數		訓練總人時		平均時數		人數	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職 管理職		4	3	19.5	21	4.9	7	4	3	28.5	37.5	7.1	12.5	4	3	46	45	11.5	15
級 非管理職		23	19	27.5	34.5	1.2	1.8	23	19	40.8	76.5	1.8	4	23	19	71.5	97.5	3.1	5.1
總計		27	22	47	55.5	1.7	2.5	27	22	69.3	114	2.6	5.2	27	22	117.5	142.5	4.4	6.5

5.2.2 績效管理制度

亞泰影像為提升員工的工作績效，瞭解組織成員的能力和工作適應性，確實落實工作目標管理，以工作實績及貢獻度，依據《績效管理標準》進行績效考核；績效管理體系管理模式如下圖所示，以 PDCA 管理循環為基礎展開。



以個人績效承諾為契約，展開績效目標、績效輔導、績效評價、績效反饋等各項工作。管理者與員工共同參與制定績效目標達成共識，並促進跨部門管理改善，最終實現公司整體經營目標。且所有獎酬與目標達成 (KPI) 做連結，主管每年考核一次，且明定績效管理制度與考核程序絕不因性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況等而有差別對待。亞泰影像 2024 年員工績效評核完成比例為 100%。

5.2.3 友善職場

亞泰影像打造性別友善的工作職場環境，落實職場性別平等的理念，員工薪酬條件、工作升遷與晉升機會平等，皆依人員之學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現決定，不因員工性別而有不同。另提供懷孕婦女更多照護，提供產檢假、哺乳室、育嬰留停，於產後亦提供育兒津貼等規劃，給予女性同仁更令人安心的就業環境。

• 育嬰留停

亞泰影像重視員工工作與生活的平衡，積極提供關懷與尊重的職場環境。對於員工面臨的育嬰問題，員工可申請育嬰留職停薪，同時公司會主動進行員工關懷並安排復職相關事宜。

項目	當年度符合產假資格人數			當年度申請產假人數			當年度應復職人數 (A)			當年度復職人數 (B)			復職率 (B/A)		前一年度產假應復職且復職人數 (C)			產假復職後超過 12 個月人數 (D)			留任率 (D/C)	
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	男	女	合計	男	女	合計	男	女
2022 年	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
2023 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
2024 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%

• 哺集乳室規畫

為了讓有哺集乳需求的媽媽同仁能夠平衡工作和家庭生活，同時保護母嬰健康，提高哺乳率和嬰幼兒的健康水平，且有個安全、隱密、衛生及舒適的哺集乳環境，本公司設置了專屬於哺集乳媽媽使用的哺乳室。



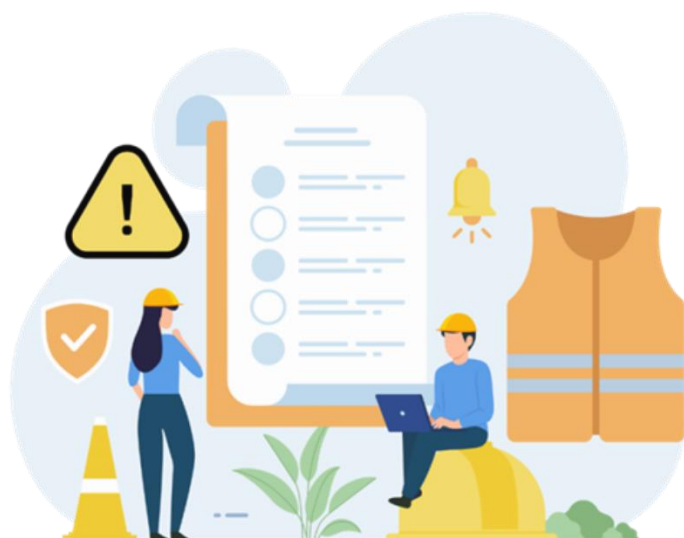
5.3 職業安全衛生管理

5.3.1 職業安全衛生管理系統

亞泰影像提供員工一個安全及健康的工作環境，是作為幸福企業最基本的義務之一。本公司主要生產基地通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，並依循 P-D-C-A 精神，由職業安全衛生人員負責公司各項安全衛生管理業務規劃、推動、監督及查核等工作，並且依據法規要求，由勞資共同組成職業安全衛生委員會，定期召開會議，負責審議、協調及建議安全衛生管理事務。

職業安全衛生委員會組成比例：

年度	2022	2023	2024
委員會總人數	10	10	10
勞工代表人數	4	4	4
勞工代表比例 (%)	40.00%	40.00%	40.00%



5.3.2 職安衛風險評估與管理

為有效預防職業災害的發生，公司制訂危險源辨識和風險評估管理規程，對作業環境、製程、活動、產品及服務，鑑別其潛在危害因素及風險評估，訂定不可接受危險源風險等級，對不可接受風險優先採取工程控制措施。在新設備採購與製程變更的部分，則優先針對機械設備購置前進行職安衛影響評估與增加安全防護措施，或評估與選用低危害化學品代替高危害化學品等源頭管制措施，確保人員及廠區的安全與健康；且定期對作業流程進行危害鑑別及風險評估，對於不可接受的風險進行管制。另針對作業危害風險及危害程度較高的作業，權責單位作業前應提出申請，並經相關單位核准後方可作業。

2024 年職安衛主要風險來源及影響評估：

2024 年主要生產基地重大危險源登錄及評定表

製程活動 產品服務	危險源 (危險因素)	可能的事故、後果	作業條件危險性評價				危險 級別	現行處理方式	相關方 關注度
			L 可能性	E 人員暴 露頻率	C 可能造成 之後果	D 危險性			
消防潛在火災	消防栓未點檢	火災時不能使用	1	4	15	60	1	定時點檢	高風險
吹拭	氣槍噪音	影響聽力	1	4	10	40	1	戴耳罩	中風險 ，需防護



5.3.3 職業安全衛生查核

亞泰影像為確保工作者及廠區安全，除遵守法規要求及公司作業標準，進行自動檢查及自主檢查外，職業安全衛生人員也會進行例行性的工安巡檢及不定期抽查承攬商作業安全；且不定期舉辦職安宣導會，鼓勵同仁參與了解各項安全衛生管理工作。

- **有害作業環境的鑒定及作業防護：**

1. 由採購部門向供應商索取公司生產活動所使用的化學品的物質安全特性表 (MSDS)，並配發各技術部門及相關單位。
2. 各部門參照採購提供之 MSDS，對作業場所之危險化學品進行辨識。
3. 每年 5 月份由各部門委託職業健康安全事務局單位對相關作業場所的有毒物質進行監測，以了解作業場所的有毒物質，毒害程度範圍及動態變化等。

- **作業環境控制及人員防護措施：**

1. 對作業人員作相應的 MSDS 訓練；依照職業健康安全文件體系《勞動保護用品規定》為作業人員提供相應的勞動保護用具。
2. 定期組織對各單位化學品存放管理、收發人員的防洩漏演習訓練。
3. 開發無毒或低毒的物料代替有毒、高毒的物料。
4. 在選擇新工藝或在改造舊工藝時，盡量選用在工藝過程中不產生（或少產生）有毒物質者。
5. 生產允許的情況下保持設備內部的負壓狀態。
6. 進行隔離管制，盡量把操作人員的操作點放置在隔室內，將新鮮空氣送入室內，保持室內正壓。
7. 每年由總務定期對作業人員進行職業健康體檢。

專案	完成情況
工作場所職業病危害因素監測 1 次/年	已完成

2024 年主要生產基地職安衛目標達成率一覽表

職業健康安全目標	總結說明
十級以上工傷事故發生率為 0	未發生
未達到工傷評鑑等級的工傷事故 2 起以下	未發生
花費醫療費用 500 元 (RMB) 以上的意外傷害事故為 1 起，500 元 (RMB) 以下不超過 2 起	未發生
職業病發生率為 0	未發生
公司級消防應急演練 2 次/年	已完成
火災事故 0	未發生
特殊工作崗位定期體檢 1 次/年	已完成
相關崗位提供有效的勞保用品	特殊崗位有提供勞保用品

5.3.4 教育訓練、溝通與宣導

亞泰影像為提升工作者職業安全衛生知識及緊急應變能力，依法令規定及作業需求，辦理相關安全衛生教育訓練課程，增加同仁對工作環境的危害認知能力與預防災變所需的安全衛生知識及觀念，以避免職業災害發生。

- 2024 年化學品培訓及防洩漏演練

* 培訓頻次：1 次/ 半年



化學品使用及儲存培訓



化學品防洩漏應急示範



化學品防洩漏演習-總結

培訓日期：2024.4.17
培訓人數：16人



化學品使用及儲存培訓



化學品防洩漏應急示範



化學品防洩漏演習-總結

培訓日期：2024.10.12
培訓人數：21人



- 2024 年義務消防隊培訓演練

* 培訓頻次：1 次/ 半年



義務消防隊演練-滅火器使用



義務消防隊演練-滅火栓使用



義務消防隊演練-如何逃生

培訓日期：2024.6.3-2024.6.7
培訓人數：12人



義務消防隊演練-滅火器使用



義務消防隊演練-滅火栓使用



義務消防隊演練-如何逃生

培訓日期：2024.11.4-2024.11.8
培訓人數：12人

- 2024 年消防專案培訓及演練

* 培訓頻次：1 次/ 半年



亞泰影像消防演習(白班)



亞泰影像消防演習(白班)



亞泰影像消防演習(夜班)



亞泰影像消防演習(白班)



亞泰影像消防演習(白班)



亞泰影像消防演習(夜班)

培訓日期：2024.6.21

培訓人數：白班404人、夜班419人

培訓日期：2024.11.16-2024.11.22

培訓人數：白班452人、夜班306人



2024 年亞泰影像辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練（課程包括危害性化學品作業安全訓練、職場化學品安全宣導、洩漏演練及交通安全宣導等）、法令規定應具備證照（如急救人員、有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、堆高機操作人員、固定式起重機操作人員等）緊急應變與消防訓練等，其相關廠內（外）教育訓練、授課方式皆以中文或非本國籍員工使用的語言執行。

另為加強承攬商入廠作業安全管理，制訂承攬作業安全衛生管理作業辦法，要求進廠承攬商須遵守職業安全衛生法令及亞泰影像之規定，欲進廠之承攬商人員應接受必要之職業安全衛生講習與入廠作業前進行工具箱會議（危害告知）後，方得進入廠區作業。

2024 年主要生產基地專業教育訓練計劃

培訓對象	培訓課程	課時
全員	安全教育（信息/人身/消防/部門操作安全）	2H
全員	ISO 9001/ISO 14001/ISO 45001 相關知識	2H

2024 年主要生產基地職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者一覽表：

職安系統所涵蓋之工作者	2022 年					2023 年					2024 年				
	總人數	參與內部稽核		參與外部稽核		總人數	參與內部稽核		參與外部稽核		總人數	參與內部稽核		參與外部稽核	
		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例
所有員工	567	559	98.59%	8	1.41%	568	562	98.94%	6	1.06%	682	677	99.27%	5	0.73%

職安系統所涵蓋之工作者	2022 年		2023 年		2024 年		備註說明
	外來施工人數	施工件數	外來施工人數	施工件數	外來施工人數	施工件數	
承攬商*	17	5	36	7	15	5	警衛、團膳、清潔為公司雇用

備註：承攬商指所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，如：承攬商、警衛、團膳...等

5.3.5 職業災害管理

為確保職業災害發生時，相關單位能迅速反應，亞泰影像訂定意外事故管理辦法，規定公司同仁及進入亞泰影像管轄廠區的工作者，如發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事故，每一事件應採取急救、通報、調查及改善等措施，並依事故發生的根本原因提出改善對策，所有改善措施皆需水平展開，以預防類似事故再度發生。如職業傷害或職業疾病後恢復工作的同仁，其對於勞動場所仍存有職業傷害或職業疾病的疑慮，同仁可隨時向職業安全衛生人員反映，公司皆以同仁安全與健康為出發點，持續進行相對應的改善措施，進一步確保員工的安全與健康。

報導年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
計算基準員工數	346	221	341	227	391	291
總工作天數	112,622	78,683	88,231	69,327	110,332	73,086
工作總時數	1,063,442.5	749,472	952,041	750,133.5	1,152,000.5	762,195.3
總缺勤日數	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害人數	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害人數比率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
可紀錄之職業傷害數量	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害比率	0%	0%	0%	0%	0%	0%

備註：

職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 工作小時 x 200,000

嚴重的職業傷害人數比率（排除死亡人數）= 嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）÷ 工作小時 x 200,000

可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數量 ÷ 工作小時 x 200,000

2024 年員工、承攬商無職業病情形發生

工作者類別 職業病統計	2022 年		2023 年		2024 年	
	所有員工	承攬商*	所有員工	承攬商*	所有員工	承攬商*
可記錄之職業病的案件數量	0	0	0	0	0	0
職業病死亡人數	0	0	0	0	0	0
職業病死亡比率	0	0	0	0	0	0
職業病的主要類型*	0	0	0	0	0	0

註 1：承攬商指所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者：承攬商、警衛、團膳…等。

註 2：依勞動部職業安全衛生署之職業疾病認定，分為化學性危害、物理性危害、生物性危害、人因性危害四種類型。

• 中醫義診活動

2024 年 9 月 2 日-9 月 6 日，主要生產基地廠區攜手北京中醫研究院開展了為期五天的關愛職工健康-中醫義診活動。

義診內容包括：量血壓、側脈、視眼、觀苔、問診等，並根據上述步驟回饋出的資訊彙總問題改善方法；活動廣受歡迎，大批員工前來問詢，並在醫生建議下調理身體。



6.社會參與

6.1 社區參與

亞泰影像作為社會的一份子，社區中的一員，應與社會及社區建立和諧融洽的關係。公司所在地或國家甚至全世界任何地方發生重大的災難，如地震、海嘯、洪災等災難時，主動向受災的民眾提供幫助（包括捐贈現金、物品等），並且邀請公司內員工、供應商及相鄰企業採取類似的行動。

我們除了積極主動的參與社區建設活動，義工活動，也參加當地社區等組織的公益活動及社會慈善事業，其中包括文化活動、體育活動、勞動競賽等各類活動及慈善捐助，無償的為社會服務，以盡社會公民的責任。

我們推動社區教育，為社區創造良好的就業環境，為社區提供更多就業機會，關注社會弱勢群體，幫助失學兒童及貧困家庭，熱心公益事業，為社區人民創造良好的生活環境。

2024年社會公益成效





舊衣捐贈



環保活動-植樹節



福利院慰問活動



義務捐血活動



• 社會公益成效

台北總公司

項目/活動名稱	活動日期	活動性質	捐款金額 (NTD)
關廟麵&醬油各 138 份-中和廣濟宮	2022/1	公益活動	19,320
第二季樂捐白米-豐原慈濟城隍廟	2022/3	公益活動	30,000
福米-苗栗縣視障者福利協進會	2022/8	公益活動	4,250
福米-啟明關懷弱勢協會	2022/8	公益活動	4,250
2022 鉅亨網溫暖愛心活動	2022/8	公益活動	84,000
總計			141,820

項目/活動名稱	活動日期	活動性質	捐款金額 (NTD)
樂捐福米-台中市慈濟城隍協會	2023/3	公益活動	30,000
樂捐福米-愛加倍社區服務協會	2023/8	公益活動	9,000
2023 鉅亨網溫暖愛心活動	2023/9	公益活動	63,000
樂捐福米-中和廣濟宮	2023/1	公益活動	10,800
樂捐白米-豐原慈濟宮	2023/8	公益活動	9,500
總計			122,300

項目/活動名稱	活動日期	活動性質	捐款金額 (NTD)
樂捐福米-中和廣濟宮及福和宮	2024/1	公益活動	53,865
樂捐福米-台中市慈濟城隍協會	2024/4	公益活動	50,000
樂捐福米-花蓮縣大比大家庭關懷協會	2024/9	公益活動	4,750
樂捐福米-臺東縣原住民嘎屋啦瀚文教發展協會	2024/9	公益活動	4,750
慈善音樂會贊助-台中中華口琴會	2024/9	公益活動	30,000
2024 鉅亨網溫暖愛心活動	2024/10	公益活動	63,000
樂捐白米-豐原慈濟宮	2024/12	公益活動	30,000
總計			236,365

主要生產基地

項目/活動名稱	活動日期	活動性質	參與服務人數	義工參與時數 (總人時)	捐款金額 (RMB)
舊衣捐贈	2022/2	公司內部活動	31	-	-
	2022/11				
環保活動	2022/4	河堤路公園	13	39	38
幼兒園交流活動-光學知識普及	2022/6	長安雅致幼兒園	4	-	458
總計			48	39	496

項目/活動名稱	活動日期	活動性質	參與服務人數	義工參與時數 (總人時)	捐款金額 (RMB)
舊衣捐贈	2023/2	公司內部活動	32	-	-
	2023/11				
環保活動-植樹節	2023/3	公司內部活動	10	30	1,329
福利院慰問活動	2023/3	公明福利院	5	20	368
幼兒園交流活動-光學知識普及	2023/6	公司內部活動	7	21	-
義務獻血	2023/8	公司內部活動	10	50	38
社內救助-募捐	2023/10	公司內部活動	5	-	1,340
總計			69	121	3,075

項目/活動名稱	活動日期	活動性質	參與服務人數	義工參與時數 (總人時)	捐款金額 (RMB)
舊衣捐贈	2024/3 2024/11	公司內部活動	27	-	-
環保活動-植樹節	2024/3	公司內部活動	9	27	935
福利院慰問活動	2024/4	公明福利院	3	12	1,309
義務獻血	2024/5	公司內部活動	6	18	48
社內救助-募捐	2024/1 2024/12	公司內部活動	18	-	1,440
總計			63	57	3,732



附錄一、GRI 準則索引

【使用聲明】亞泰影像科技股份有限公司已參照 GRI 準則報導〔2024/1/1-2024/12/31〕期間的內容。

【使用的 GRI 1】GRI 1: 基礎 2021

GRI Standards Content Index

STANDARD DISCLOSURES PART I: Universal Standards

GRI 2: 一般揭露 2021

指標	說明	章節名稱	頁碼
治理	2-1 組織細節	2.1 公司簡介	31
	2-2 包含在永續報告中的實體	2.1 公司簡介	31
	2-3 報導期間，報導週期，聯絡人	關於本報告書	01
	2-4 資訊重編	無資訊重編事項	-
	2-5 外部保證/確信	本公司 2024 年報告書未接受外部保證	-
	2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	2.1.2 產業上、中、下游之關聯性	33
	2-7 員工	5.1.1 多元共融	80
	2-8 非僱員工人	5.1.1 多元共融	80
	2-9 治理結構和組成	2.3 治理機構運作	35
	2-10 最高治理單位提名與遴選	2.3 治理機構運作	35

指標	說明	章節名稱	頁碼
治理	2-11 最高治理單位的主席	2.3 治理機構運作	35
	2-12 衝擊管理的權責授予	2.3 治理機構運作	35
	2-13 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	2.9 監督機制	54
	2-14 最高治理單位在永續報告的角色	1.2 企業永續委員會	4
	2-15 利益衝突	2.4 審計及薪酬委員會	37
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.5 法令遵循	38
	2-17 最高治理單位的全體智識	2.3 治理機構運作	35
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.9 監督機制	54
	2-19 薪酬政策	2.4 審計及薪酬委員會	37
	2-20 薪酬決定的流程	2.4 審計及薪酬委員會	37
	2-22 永續策略聲明	1.5 亞泰影像永續發展目標與策略	18

指標	說明	章節名稱	頁碼
策略、政策和做法	2-23 政策承諾	2.6 價值、原則、標準及行為規範	41
	2-24 落實政策承諾	1.2.1 組織職掌	4
	2-25 補救負面衝擊的流程	2.6 價值、原則、標準及行為規範	41
	2-26 尋求建議與關切事項的機制	2.6 價值、原則、標準及行為規範	41
	2-27 法遵	2.5 法令遵循	38
	2-28 公協會的會員資格	未加入公協會組織	-
利害關係人溝通	2-29 利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人議合	5
	2-30 團體協約	5.1.4 公司福利措施	84

GRI 3: 重大主題 2021

指標	說明	章節名稱	頁碼
重大主題	3-1 確定重大主題的過程	1.4 重大議題鑑別	7
	3-2 重大主題清單	1.4 重大議題鑑別	7
	3-3 重大主題管理	1.5 亞泰影像永續發展目標與策略	18

主題準則

GRI 200: Economic Series 經濟系列

Series 系列	指標	說明	對應章節	頁碼
GRI 201: 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務營收	34
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	68
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.1.4 公司福利措施	84
GRI 202: 市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 多元共融	80
GRI 204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.1 當地採購狀況	63
GRI 205: 反貪腐 (非重大議題, 自願性揭露)	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6.1 從業道德規範	41
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6.1 從業道德規範	41

GRI 300: Environmental Series 環境系列

Series 系列	指標	說明	對應章節	頁碼
GRI 302: 能源 (非重大議題, 自願性揭露)	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源使用	70
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源使用	70
	302-4	減少能源消耗	4.2.3 節能減碳專案	73

Series 系列	指標	說明	對應章節	頁碼
GRI 305: 排放揭露	305-1	能源間接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	71
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	71
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2.2 溫室氣體盤查	71
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3 節能減碳專案	73
GRI 306: 廢棄物 2020 (非重大議題, 自願性揭露)	306-3	廢棄物的產生	4.2.6 廢棄物管理	76
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2.6 廢棄物管理	76
GRI 308: 供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.3.2 永續供應商管理	64
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3.2 永續供應商管理	64

GRI 400: Social Series 社會系列

Series 系列	指標	說明	對應章節	頁碼
GRI 401: 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 新進與離職人力統計	82
	401-2	提供給全職員工的福利	5.1.4 公司福利措施	84
	401-3	育嬰假	5.2.3 友善職場	87

Series 系列	指標	說明	對應章節	頁碼
GRI 403: 職業安全衛生 2018 (非重大議題, 自願性揭露)	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生管理系統	88
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 職安衛風險評估與管理	89
	403-3	職業健康服務	5.1.4 公司福利措施	84
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 職業安全衛生管理系統	88
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.4 教育訓練、溝通與宣導	91
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.2 職安衛風險評估與管理	89
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.4 教育訓練、溝通與宣導	91
	403-9	職業傷害	5.3.5 職業災害管理	95

GRI 400: Social Series 社會系列

Series 系列	指標	說明	對應章節	頁碼
GRI 404: 訓練與教育 (非重大議題, 自願性揭露)	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 人才培育	85
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.2.1 人才培育	85
GRI 405: 多元性和平等機會 (非重大議題, 自願性揭露)	405-1	治理單位與員工的多元化	2.3.1 公司治理實務守則訂有董事會成員多元化政策	35
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	5.1.3 薪資與福利	83
GRI 413: 當地社區 (非重大議題, 自願性揭露)	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社區參與	97
	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.3.2 永續供應商管理	64
GRI 414: 供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.2 永續供應商管理	64
GRI 416: 顧客的健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品服務	62
GRI 418: 顧客隱私 (非重大議題, 自願性揭露)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.8 資訊安全	52

附錄二、SASB準則索引表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	說明	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1)溫室氣體排放範疇一 (2)含氟烷化合物的溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	71
	TC-SC-110a.2	討論管理範疇一的排放、減排目標的長期與短期戰略或計劃，並分析這些目標表現	4.2.2 溫室氣體盤查	71
製造業能源管理	TC-SC-130a.1	(1)總能源消耗 (2)電力使用占總能源使用比例	4.2.1 能源使用	70
		(3)再生能源使用占總能源使用比例		
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1)總取水量及位於「高度」或「極高度」水壓力地區的營運占比 (2)總耗水量及位於「高度」或「極高度」水壓力地區的營運占比	4.2.5 用水管理 非「高度」或「極高度」水壓力地區	76
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物數量及回收比例	4.2.6 廢棄物管理	76
員工健康安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控以及減少員工暴露於有害工作環境之方法	5.3.2 職安衛風險評估與管理	89
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	無	-
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	(1)外籍員工比例%	5.1.1 多元共融	
		(2)駐外員工比例%		

揭露主題	指標代碼	揭露指標	說明	頁碼
產品生命週期 管理	TC-SC-410a.1	含有需申報 IEC 62474（材料聲明標準）物質的產品占總收入比例	無 IEC 62474（材料聲明標準）物質的產品	-
	TC-SC-410a.2	系統級處理器能效：(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦和 (3) 筆記本電腦	非屬該類產品	-
原物料管理	TC-SC-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	3.3.2 永續供應商管理	64
			4.3 綠色生產	78
知識產權保護與 競爭行為	TC-SC-520a.1	因與反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	無	-
營運指標：生產產 品類別	TCSC-000.A	生產總產量	2024 年 16,811 仟支	-
	TCSC-000.A	自身廠房生產量百分比	100%	-

附錄三、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」 永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.2.1 能源使用 未使用再生能源	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	70
二	總取水量及總耗水量	量化	4.2.5 用水管理	千立方公尺(1000 m ³)	76
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.2.6 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比(%)	76
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.3.5 職業災害管理	數量,比率(%)	95
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	4.2.6 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比(%)	76
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3.3.2 永續供應商管理 4.3 綠色生產	不適用	64 78
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	無違反相關法律之情事發生	報導貨幣	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2.1.1 公司產品 2024 年 16,811 仟支	依產品類型而不同	32

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。