

永續報告書



亞泰金屬工業股份有限公司
Asia Metal Industries, Inc.

2024

Environmental Social Governance

ESG Report

目錄

1 基本資訊	6
1.1 關於本報告書	6
1.1.1 報導期間	6
1.1.2 依循準則	6
1.1.3 邊界範疇	6
1.1.4 資訊重編	7
1.1.5 聯絡資訊	7
1.2 經營者的話	8
1.2.1 經營者的話	8
1.3 利害關係人議合	9
1.3.1 鑑別利害關係人	9
1.3.2 利害關係人溝通	9
1.4 重大議題管理	12
1.4.1 重大議題評估流程	12
1.4.2 重大議題衝擊管理	15
2 公司治理	17
2.1 公司簡介	17
2.1.1 基本資訊	17

2.1.2 營運據點	20
2.2 治理結構	21
2.2.1 治理架構	21
2.2.2 功能性委員會	27
2.3 責任商業行為	30
2.3.1 誠信經營	30
2.3.2 人權政策	32
2.3.3 法規遵循	34
2.4 氣候變遷風險機會	35
2.4.1 氣候治理	35
2.4.2 氣候風險與機會	36
2.4.3 轉型行動財務影響	37
2.5 資訊安全	38
2.5.1 資安管理政策	38
3 產品服務	40
3.1 產品服務	40
3.1.1 產品服務簡介	40
3.2 產品健康與安全	42
3.2.1 產品品質管理	42
3.2.2 產品風險評估	43

4 永續供應	46
4.1 產業供應鏈	46
4.1.1 產業概況	46
4.1.2 供應鏈結構	47
4.2 供應鏈管理	49
4.2.1 供應鏈管理政策	49
4.2.2 供應鏈稽核成效	50
5 環境友善	52
5.1 能源管理	52
5.1.1 能管政策	52
5.1.2 能源消耗	53
5.2 溫室氣體盤查	54
5.2.1 排放量總覽	54
5.3 水資源使用	55
5.3.1 取水情形	55
5.4 廢棄物監管	56
5.4.1 廢棄物管理政策	56
5.4.2 廢棄物清運處置	56
6 員工照護與社會參與	58
6.1 人力資本	58

6.1.1 人力管理	58
6.1.2 人才聘雇	58
6.1.3 勞資協議	66
6.2 薪酬與福利	67
6.2.1 平等優渥薪酬	67
6.2.2 完善福利措施	68
6.2.3 友善育兒職場	71
6.3 多元發展	72
6.3.1 培育訓練	72
6.4 職場安全	75
6.4.1 職業安全衛生管理	75
6.4.2 職業傷害與職業病	77
6.5 社會參與	78
6.5.1 公益活動	78
附錄	80
GRI 準則索引表	80
加強揭露永續指標	87
氣候相關資訊	88

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為亞泰金屬工業股份有限公司（以下簡稱亞泰金屬、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點-亞泰金屬工業股份有限公司(楊梅總部)為主。合併財報中部份個體之永續績效並未納入

本報告書中，主要原因為尚未統計子公司資料，未來將按照管理策略或法規要求逐步納入。

1.1.4 資訊重編

因本報告書為首次發行，故無進行任何資訊重編。

1.1.5 聯絡資訊

聯絡單位：亞泰金屬工業股份有限公司董事長室

聯絡窗口：陳宥渝副理

電話：+886-3-472-7111#491

電子信箱：chenyuyu@asiametalinc.com

公司網站：<https://www.asiametalinc.com>

地址：桃園市楊梅區民富路二段 199 巷 16 號

1.2 經營者的話

1.2.1 經營者的話

隨著全球綠色轉型與數位革新浪潮席捲，企業在追求成長之際，更需以長遠視野審視永續發展之責任。亞泰金屬自創立以來，始終堅持「技術創新、品質為本、誠信經營」的核心價值，持續深耕高階精密塗佈設備及含浸設備技術，並積極強化全球佈局與智慧製造升級，以穩健腳步邁向國際市場。

2024 年，公司在各位股東及客戶的支持下，完成營運據點拓展與產品升級，並啟動 ISO 27001 國際標準的建置評估、強化碳盤查與節能規劃，奠定永續治理基礎。面對未來，我們不僅以數據驅動決策，更透過導入 MES 系統、資安控管與自製智慧設備，提升組織韌性與綠色競爭力。

永續，不只是目標，更是企業經營的日常實踐。我們相信，唯有將 ESG 嵌入營運流程、產品生命週期與價值鏈中，才能創造長期且共享的價值。亞泰金屬將持續以開放、透明、責任的態度，攜手員工、客戶、股東與所有利害關係人，共同邁向兼顧經濟、環境與社會發展的永續未來。



亞泰金屬工業股份有限公司

董事長鄒貴銓

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

亞泰金屬考量公司行業屬性及營運模式，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對亞泰金屬具有影響性及受亞泰金屬影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含員工、客戶、供應商、投資人 / 股東、政府機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

亞泰金屬工業股份有限公司

亞泰金屬主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註 1}
員工	公司營運與永續發展的核心動能，其專業貢獻與積極參與驅動組織持續成長與轉型。	員工意見調查、內部教育訓練、座談會、內部通訊系統	每季一次意見調查 / 教育訓練，每月內部溝通	資訊安全 經濟績效 員工福利與薪資 勞資溝通 誠信經營 產品品質與安全
客戶	公司穩定營運的關鍵夥伴，透過長期信任與合作，促進業務拓展與永續價值創造。	客戶滿意度調查、企業網站、產品永續說明、業務拜訪	每日即時回應、每年滿意度調查、每季產品溝通會	員工福利與薪資 職業安全衛生 誠信經營 經濟績效 能源 產品品質與安全
供應商	提供產品製造所需的原物料與服務，確保品質穩定與交期的重要合作夥伴。	供應商問卷	每季	誠信經營 資訊安全 經濟績效 廢棄物 職業安全衛生 員工福利與薪資
投資人 / 股東	公司穩健經營與永續成長的重要支持者，透過資金挹注與治理關注，促進企業長期價值與責任導向的經營策略實現。	股東大會、法人說明會、公開資訊觀測站、年報、投資人網站	每年股東大會、即時且透明的股東機制、即時資訊揭露	產品品質與安全 員工聘雇與留任 資訊安全

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}
				誠信經營 經濟績效
政府機關	制定並監管法律與產業規範，為企業合法 合規營運的重要依據。	政府部門舉辦的會議/說明會	不定期	用水與排放水 綠色產品 供應鏈管理 溫室氣體排放 原物料使用 採購實務

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

亞泰金屬依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題詳細評估流程如下：

Step 1.鑑別關鍵議題

(1)歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

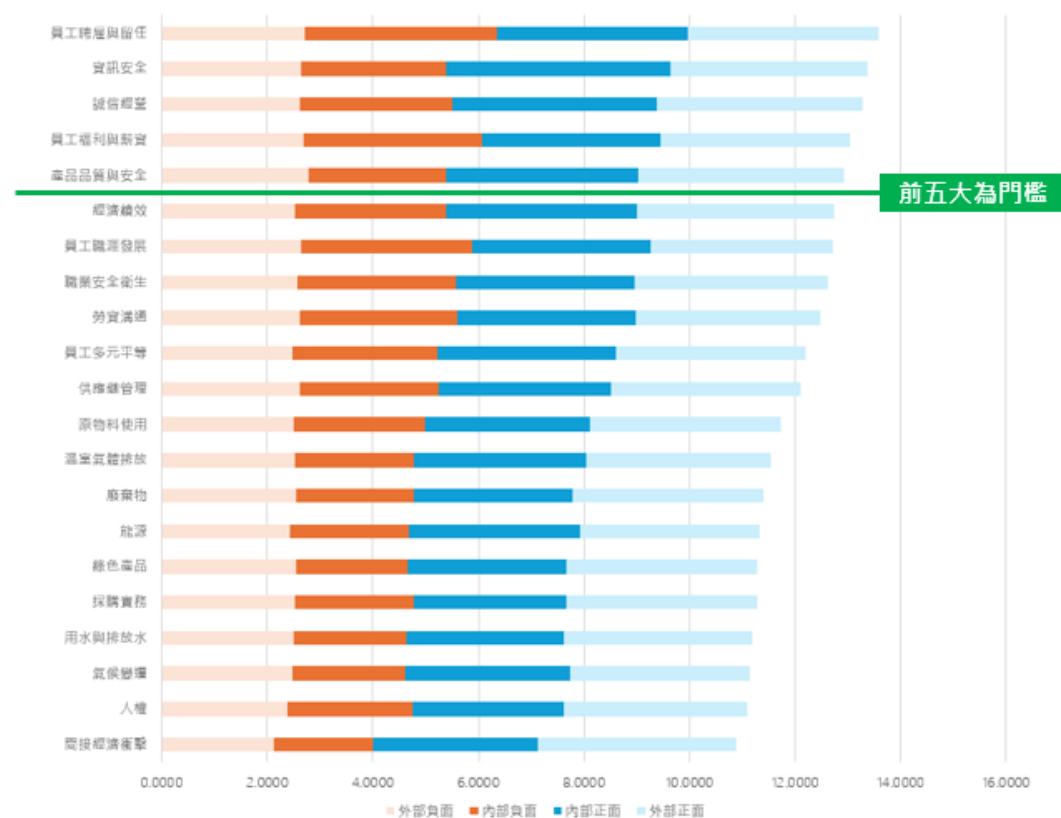
(2)辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 行業標準、SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 21 項永續議題。

Step 2.決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2024 年共計回收 82 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 76 份，內外部分別為 8 份與 68 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前 5 大」作為重大性門檻，篩選出本期 5 項重大議題。

重大議題鑑別結果圖



Step 3.重大議題資訊報導

由亞泰金屬永續小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由本公司永續小組再次審閱報告書內容，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4.持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為亞泰金屬重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每季與永續小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題 ^{註 1}	影響衝擊	主要管理方針 ^{註 2}	影響範圍(邊界)			KPI 與目標	報告書對應章節
				上游	公司營運	下游		
資訊安全	GRI 418-1	-潛在負面衝擊：資料外洩造成客戶信任下降 -潛在正面衝擊：強化資安可提升品牌形象	-建立資安管理制度與防護系統，2024 年啟動 ISO 27001 資安管理系統評估 -資安教育訓練		V	V	-重大資安事件件數：目標 0 件。 -年度備援 / 系統還原演練次數：≥1 次 / 年。 -資安政策 / 內部宣導覆蓋率：100% (每季至少 1 次公告或郵件宣導，全年≥4 次)。 -個資 / 客戶資料存取權限盤點：每季 1 次，完成率 100%。	2.5.1 資安管理政策

亞泰金屬工業股份有限公司

重大議題	對應之 GRI 主題 ^{註 1}	影響衝擊	主要管理方針 ^{註 2}	影響範圍(邊界)			KPI 與目標	報告書對應章節
				上游	公司營運	下游		
誠信經營	GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1	-潛在負面衝擊：不當行為造成法律風險與聲譽損害 -潛在正面衝擊：健全制度提升市場信賴	-制定誠信經營政策與行為準則 -內部稽核與檢舉管道 -定期誠信教育訓練	V	V	V	-反貪腐與誠信教育訓練完訓覆蓋率 100% (含董事、經理人與全體員工；每年至少 1 次)。 -檢舉管道可近性：全年 100% 揭露於官網/內網，每年至少 1 次宣導。	2.3.1 誠信經營
產品品質與安全	GRI 416-1 GRI 416-2	-潛在負面衝擊：產品瑕疵引發安全事故 -潛在正面衝擊：高品質產品提升競爭力	-嚴格品質檢驗制度 -產品安全標準符合國際規範，依據 ISO 9001:2015 標準導入製程流程控管 -定期改善與測試	V	V	V	-出貨前安全/功能測試覆蓋率 100%；關鍵零組件追溯完整率 100%。 -法規或客戶規範不符合 0 件 (含召回、罰鍰、重大客訴)。	3.2.1 產品品質管理 3.2.2 產品風險評估
員工聘僱與留任	GRI 202-2 GRI 401-1	-潛在負面衝擊：人員流失影響營運穩定性 -潛在正面衝擊：穩定團隊有助技術累積	-員工職涯規劃與培訓制度 -營造良好的工作環境與員工關懷		V		-關鍵職務 (研發/製造/專案) 留任率：≥90%。 -高階主管在地化比例：≥90%。 -平均年資維持≥7 年。	6.1.2 人才聘雇
員工福利與薪資	GRI 201-3 GRI 202-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 405-2	-潛在正面衝擊：完善福利提升員工幸福感與生產力 -潛在負面衝擊：福利成本增加影響財務	-提供多元化福利制度 (保險、健康檢查) -薪資結構透明化與定期調整 -與員工持續溝通需求		V		-勞退新制提撥達成率 100%；團保/職責保險覆蓋率 100%。 -既有福利 (健檢、節慶、員訓) 覆蓋率 100%；定期健檢參與率≥95%。	6.2.1 平等優渥薪酬 6.2.2 完善福利措施 6.2.3 友善育兒職場

註 1：代表與該重大議題有關的 GRI 指標，本年度各指標揭露情形，請詳 GRI 附錄表。

註 2：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

亞泰金屬成立於 1973 年，從事自動化機械設備之研發、設計、組裝、銷售及售後服務產品，總部位於臺灣桃園市，並在桃園楊梅、蘇州昆山及泰國春武里府等地設有研發組裝據點；售服安裝據點；服務據點等。

公司名稱	亞泰金屬工業股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	1973 年 01 月 01 日
總部位置	桃園市楊梅區民富路二段 199 巷 16 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	含浸機、塗佈機等自動化機械設備之研發、設計、組裝、銷售及售後服務
實收資本額	268,841,770 元
淨銷售額	1,505,006,000 元
員工人數	133 人

公司沿革

亞泰金屬工業股份有限公司（股票代號：6727）創立於 1973 年，早期以生產不鏽鋼餐具與膠帶塗佈機為主。1976 年起因應產業升級與技術轉型，跨足銅箔基板（CCL）含浸設備研發與製造，成功進入電子與高科技精密設備領域，並於 1986 年起積極開發應用於 PCB、MLCC、FCCL、光學薄膜、碳纖維與新能源材料等領域的塗佈設備。

亞泰金屬工業股份有限公司

公司產品以捲對捲 (Roll-to-Roll, R2R) 精密塗佈技術為核心，具備跨產業應用能力，已由傳統設備業升級為具備技術門檻與自主研發能力的高階設備製造商。2019 年登錄興櫃，2020 年正式上櫃，成為國內第一家以含浸塗佈設備為主業的上櫃公司。

組織文化與經營理念

亞泰金屬秉持「技術創新、誠信服務、品質至上」的經營理念，以豐富的工程經驗及終身的承諾服務全球客戶，追求客戶百分百滿意。公司核心文化包括：以專業豐富的工程能力及畢生的承諾為客戶服務、持續推動技術革新與自主研發、崇尚專業與團隊合作精神、客戶完全的滿意是我們的終極目標，公司積極強化研發體系，累計取得台灣、中國多項專利，並透過品質管理與製造流程優化，導入 ESG 理念與智慧化轉型，朝永續經營目標邁進。

願景及策略

亞泰金屬致力於深化 R2R 塗佈與含浸核心技術應用，橫跨電子、光電、新能源與智慧製造等多元產業、建立全球服務體系，擴大海外市場、推動智慧製造與節能減碳，落實 ESG 治理，提升公司治理與社會責任表現，以及結合研發、製造與數據整合能力，提供高性價比的設備解決方案。

本公司並持續以技術升級與產品差異化為核心，聚焦於高階設備應用領域，涵蓋印刷電路板 (PCB)、高頻 CCL、軟性基板與能源材料，並導入 MES、能源監控與製程品質模組等智慧製造系統，自製自動化設備以提升 OEE 與交期表現，降低委外成本。同時積極拓展全球市場，服務一線材料大廠，強化全球佈局與專利能量，參與政府補助計畫以提升品牌信賴度。於永續發展面，公司推動節能減碳與碳盤查，強化公司治理與資訊透明，落實 ESG 責任，穩健邁向永續經營。

在推動產業永續轉型方面，亞泰金屬主動爭取並參與政府推動之重大專案。2024 年，公司成功參與經濟部「113 年度產業低碳科技應用補助計畫」，由本公司主導執行，並攜手產學單位共同驗證，展現對低碳技術落實之積極承諾。該專案不僅有助於提升設備節能效

率與碳管理能力，更為公司推動智慧工廠轉型奠定基礎，開啟永續升級新契機。

公協會會員

亞泰金屬持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 4 個公協會組織，分別列示如下：

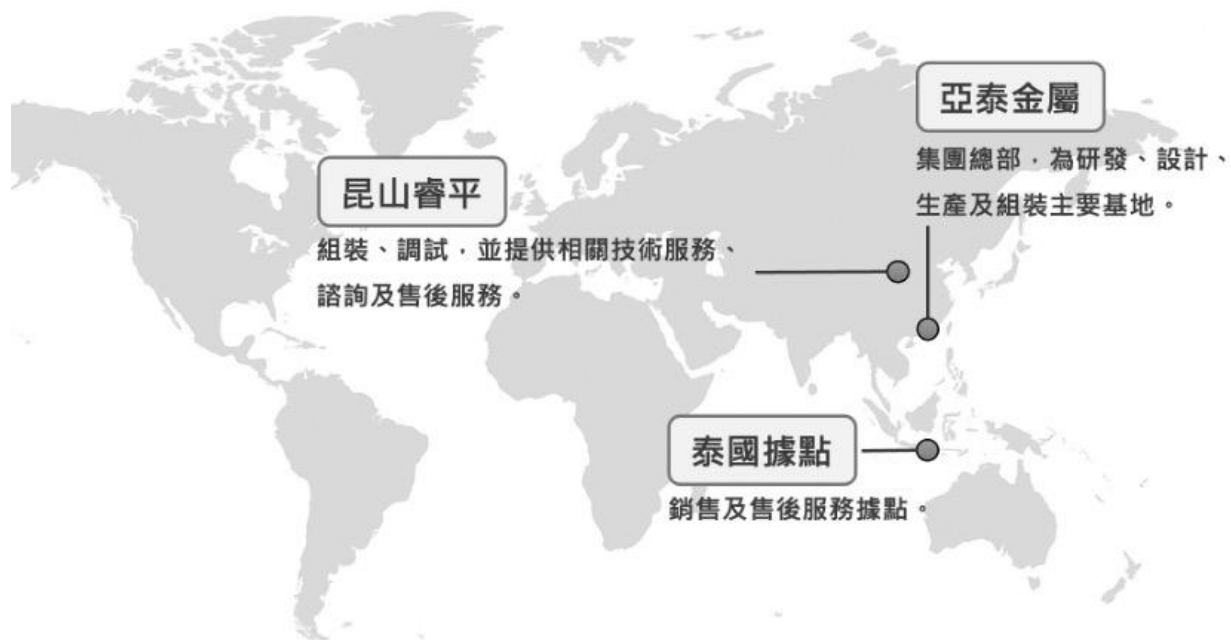
公協會組織	會員身分
台北市進出口商業同業公會	一般會員
台灣電路板協會	一般會員
台灣區黏性膠帶工業同業公會	一般會員
桃園企業聯合會	一般會員

亞泰金屬工業股份有限公司

2.1.2 營運據點

亞泰金屬營運佈局

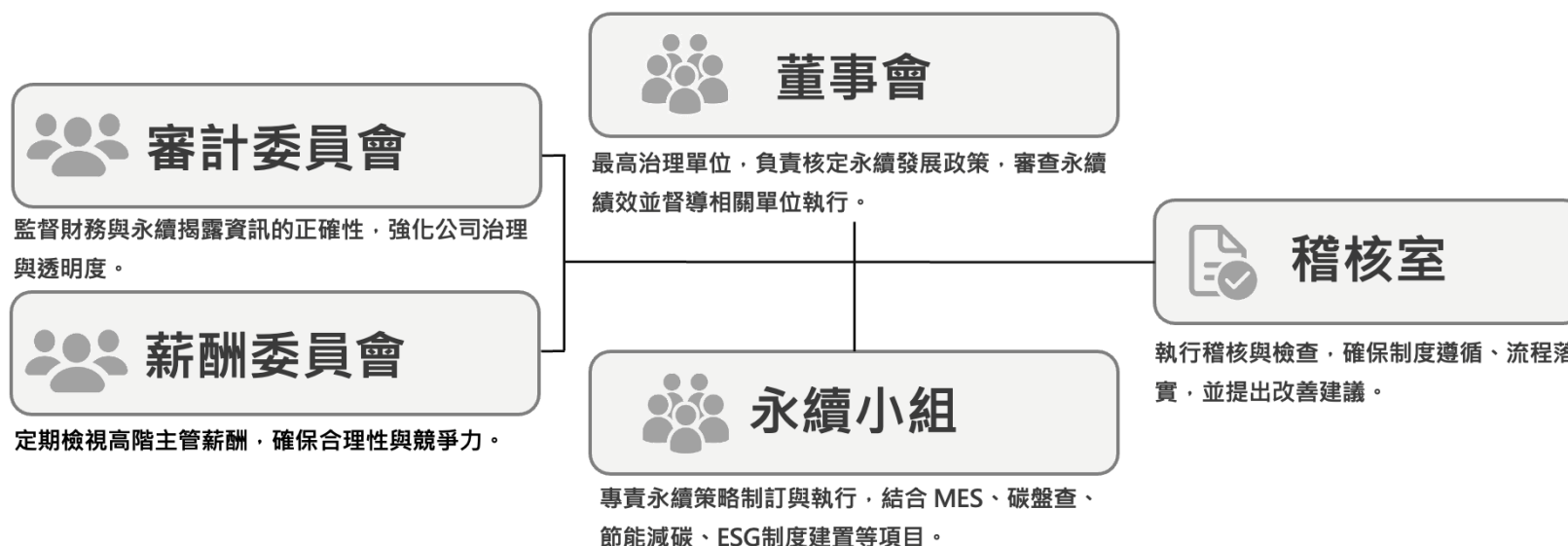
地區	營運據點業務性質
台灣桃園	集團總部，為研發、設計、生產及組裝主要基地。
蘇州昆山	組裝、調試，並提供相關技術服務、諮詢及售後服務。
泰國據點	銷售及售後服務據點。



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



亞泰金屬工業股份有限公司

董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，男女比為 7:0。

亞泰金屬原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事常會，平均出席率為 94.29%。各董事出席情形與議案內容請詳亞泰金屬 2024 年年報 15 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

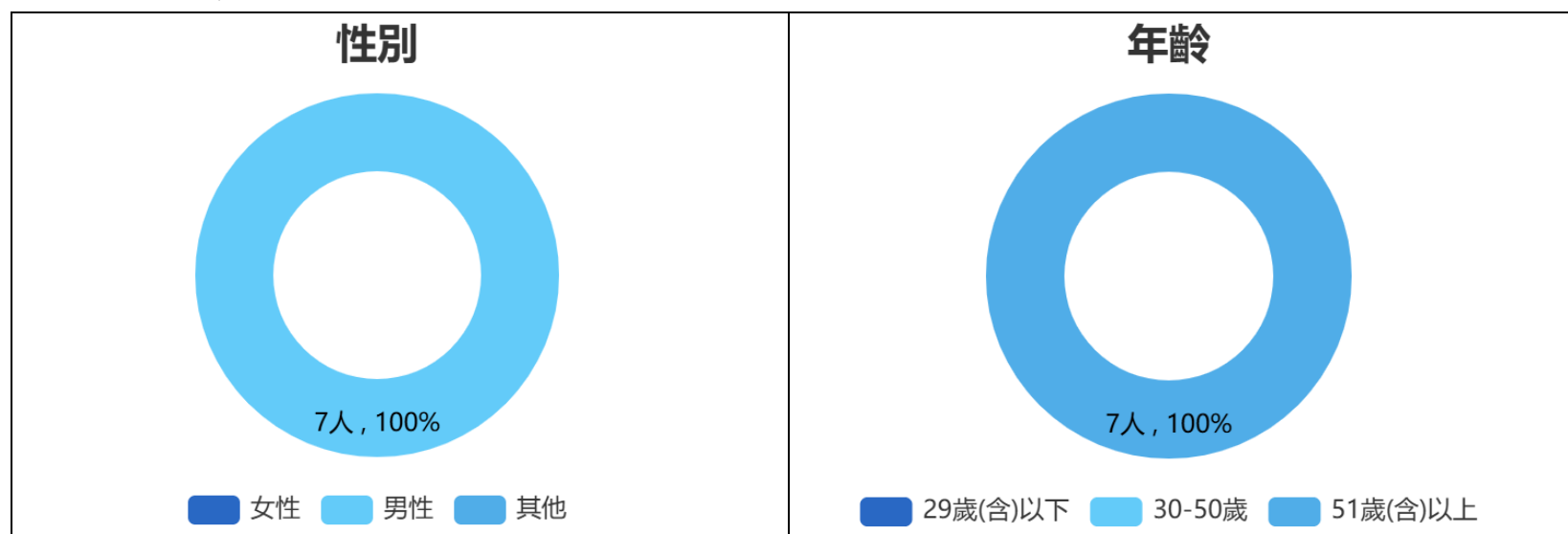
亞泰金屬董事資料(本屆董事會任期：2022 年 06 月 21 日至 2025 年 06 月 21 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	鄒貴銓	男性	51 歲(含)以上	-	揚州百德光電有限公司董事		
董事	3	張峻誠	男性	51 歲(含)以上	-	-		
董事	3	黃源財	男性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	昆山睿平精密塗佈有限公司董事長		
董事	3	林澤銘	男性	51 歲(含)以上	-	-		
獨立董事	3	郭登富	男性	51 歲(含)以上	-	大登法律事務所主持律師 遠東生物科技(股)公司獨立董事	V	V
獨立董事	3	張榮銘	男性	51 歲(含)以上	-	安普華會計師事務所負責人	V	V

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
						羅傑投資有限公司董事 華懋科技(股)公司獨立董事		
獨立董事	3	陳安順	男性	51 歲(含)以上	-	群翊工業(股)公司董事長、展鉉投資(股)公司監察人	V	V

註：本公司董事長未兼任總經理。

董事性別及年齡分布圖



亞泰金屬工業股份有限公司

董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	鄒貴銓	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	張峻誠	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	黃源財	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	林澤銘	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	郭登富	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	張榮銘	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	陳安順	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

● 董事進修

亞泰金屬每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年累積參與 45 小時、15 次之進修計畫與課程。

2024 年各董事進修項目：亞泰金屬 2024 年年報 26 頁

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

● 董事及高階主管薪酬結構

亞泰金屬董事薪酬包含董事酬勞(變動)、業務執行費用、兼任員工領取之相關酬金，獨立董事則為報酬，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考亞泰金屬 2024 年年報 10 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

亞泰金屬高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考亞泰金屬 2024 年年報 10 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

- **董事及高階管理階層離職與退休政策**

亞泰金屬董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考亞泰金屬 2024 年年報 10~12 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

- **董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形**

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為相關指標與衡量機制尚在評估中，本公司將持續檢視可行性。

- **董事會績效評估**

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修

亞泰金屬工業股份有限公司

5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

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
6. 內部控制

2024 績效評估結果：亞泰金屬 2024 年年報 23 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	4.92 分；佳等級 (滿分 5 分；最高優等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.98 分；佳等級 (滿分 5 分；最高優等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會	平均 4.96 分；佳等級 (滿分 5 分；最高優等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	薪酬委員會	平均 5 分；優等級 (滿分 5 分；最高優等級)

- **利益衝突管理**

亞泰金屬董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：亞泰金屬 2024 年年報 9、10、13 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核室監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，亞泰金屬並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

- **亞泰金屬永續小組**

亞泰金屬工業股份有限公司成立永續小組，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。亞泰金屬工業股份有限公司訂定 ESG 永續資訊管理作業辦法並經由董事會通過，規範永續小組之權責義務。永續小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果。

亞泰金屬工業股份有限公司

永續小組組織圖



● 亞泰金屬永續小組執行情形

2024 年亞泰金屬工業股份有限公司永續小組共召開 4 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 1 件，主要為訂定「永續資訊管理作業辦法」，強化永續相關資訊之盤點、揭露及內部控管機制，提升公司永續治理透明度與資訊一致性。該議案提報董事會通過，並作為公司永續資訊揭露與內部稽核作業之依據。

2024 年亞泰金屬永續小組與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	審計委員會決議結果	董事會決議結果
2024 年 11 月 7 日	擬訂定本公司「永續資訊管理作業辦法」案 1.依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》第八條第四項，上市櫃公司內部控制制度應包括永續資訊之管理。 2.為強化本公司永續資訊（含永續報導）之管理品質，降低誤述風險，並符合法令規範，爰增訂本作業辦法。 3.本案經稽核室提案，審計委員會審議通過後提請董事會決議。	無	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過

- **薪資報酬委員會**

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2022 年 07 月 08 日至 2025 年 06 月 20 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2024 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，亞泰金屬由薪酬委員會依內部作業程序審議董事及經理人之薪酬政策與個案，並提報董事會決議；員工與董事酬勞之辦理悉依公司法及本公司章程規定，並依法揭露。

薪酬政策於 2024 年提報予股東會，同意比例為 100%，因此決議通過比照辦理。本年度員工與董事酬勞於 2024 年 6 月 25 日於股東會決議通過。

- **審計委員會**

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2022 年 06 月 21 日至 2025 年 06 月 20 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 5 次會議，成員出席率為 86.67%。

審計委員會執行情形：亞泰金屬 2024 年年報 17 頁

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

2.3 責任商業行為

2.3.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司網站(<https://www.asiametalinc.com/services/80>)。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻(政府官方文件、準則、倡議等)
董事長室	董事長室	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
董事長室	董事長室	誠信經營作業程序及行為指南	股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南參考範例
董事長室	董事長室	道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例

亞泰金屬為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、利用電子郵件、電子報、溝通會等以及舉辦教育訓練、課程、說明會等共計五場持續宣導，其中誠信經營相關訓練課程內容為說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。此外，本公司也針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	員工保密與競業禁止合約	100%
	現任員工	入職時	員工保密與競業禁止合約	100%
	治理及管理階層	入職時 擔任高階主管時	員工保密與競業禁止合約 主管廉潔承諾書	100% 90%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	簽定保密合約、廉潔承諾書內容包括(反貪腐(禁止行賄)/尊重智慧財產權/履行保密義務/其他);另於公司官網公布年度供應商企業社會責任宣導政策 (https://www.asiametalinc.com/news/377)。	保密合約：42% 廉潔承諾書：100%
	現有供應商	簽約時	簽定保密合約、廉潔承諾書內容包括(反貪腐(禁止行賄)/尊重智慧財產權/履行保密義務/其他);另於公司官網公布年度供應商企業社會責任宣導政策 (https://www.asiametalinc.com/news/377)。	保密合約：未統計 廉潔承諾書：100%

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，亞泰金屬各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過專線電話(03-4727111#491)/信箱(chenyuyu@asiametalinc.com)，由稽核室受理、稽核室就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者，實施相對應之懲處措施，包括終止僱傭契約及業務往來合約在內等處置。

另有獨立稽核室負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務查核項目，每年向董事會報告。並設有審計委員會審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別(如貪腐、

亞泰金屬工業股份有限公司

不公平競爭、違反法規事項等)，若有發生重大違規事項*，則視為重大性風險或違規事項。

2024 年度，本公司未發生任何違法事件、貪腐事件、反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之法律行動。

2.3.2 人權政策

本公司制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

為了確保供應商、承攬商亦落實本公司人權保障政策，因此於供應商企業社會責任宣導政策增列入權條款，所有供應商、承攬商均須遵守規範。公司每年亦定期舉辦教育訓練、發布宣導信件，確保人權政策在供應商、承攬商端同步落實執行。細節請分別參照供應商企業社會責任宣導政策(<https://www.asiametalinc.com/news/377>)。

- **人權風險辨識與政策制定**

亞泰金屬根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度。2024 辨識出具有潛在風險的人權議題為歧視、員工結社與團體協商自由、童工、強制勞動 / 勞資爭議、弱勢群體權益 / 原住民權益等，詳細請見下表：

2024 ESG Report 永續報告書

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
政策	不法侵害預防計畫、2024 年度供應商企業社會責任宣導政策	2024 年度供應商企業社會責任宣導政策	2024 年度供應商企業社會責任宣導政策	2024 年度供應商企業社會責任宣導政策	不法侵害預防計畫、2024 年度供應商企業社會責任宣導政策
政策最高決策單位	董事長核准後實施	董事長核准後實施	董事長核准後實施	董事長核准後實施	董事長核准後實施
監督單位	稽核室、認可勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構	稽核室	稽核室	稽核室	稽核室
審核頻率	每年	每年	每年	每年	每年
適用對象	所有員工；供應商	所有員工；供應商	供應商	所有員工；供應商	供應商
調查或溝通機制	內部稽核(每年一次)	內部稽核(每年一次)/供應商審查機制	供應商審查機制	內部稽核(每年一次)、臨場醫生服務諮詢 (每年四次)/供應商審查機制	內部稽核(每年一次)
風險等級	低	低	低	中	低
減緩與補償措施	安排相關講座、專業諮商心理、員工申訴機制	制度保障、員工申訴機制	制度保障、員工申訴機制	制度保障、專業諮商心理、員工申訴機制	制度保障、專業諮商心理、員工申訴機制
政策承諾	納入內規，暫無對外揭露。	已內含於勞資制度，未公開。	禁止童工規定已內嵌於供應商企業社會責任宣導政策，未作為獨立政策對外公告。	作業機制已建置，未對外揭露。	公司重視多元與平等，實務已落實於職場制度，惟尚未形成單獨政策文件予以公開。

註：本公司人權政策僅限內部公告，因內容屬內部治理規範，未對外揭露。

亞泰金屬工業股份有限公司

● 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人亞泰金屬各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用正式或非正式會議、公司網站、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成英文、印尼文供不同國籍員工與廠商閱覽。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 9 小時，共 9 位員工完成訓練、占全體員工總人數 7%。

2024 年人權教育訓練紀錄

地區	臺灣(臺灣)
人權教育訓練總時數(單位:人時數)	9.000
人權教育訓練全體員工受訓比例	7%

註：本公司之所有部門窗口代表亦必須接受人權政策教育訓練，本年度所有部門窗口代表已完成年度人權教育訓練。

人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，檢舉管道可以透過專線電話(03-4727111#491)/信箱(chenyuyu@asiametalinc.com)，由稽核室負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。本公司 2024 年度未發生侵害人權相關事件。

2.3.3 法規遵循

本公司重視法令遵循，訂有相關內部控制制度與稽核機制，以確保營運各層面符合法規要求。截至報告期間止，本公司未發生任何違反環境、社會、治理與經濟、產品與服務等法規的事件(不論重大與否)。

*註解：重大違規事件定義：裁罰金額達新台幣 100 萬以上。

2.4 氣候變遷風險機會

2.4.1 氣候治理

- **董事會監督**

本公司董事會為永續發展最高監督單位，負責審議 ESG 相關政策與管理辦法，並定期聽取永續小組報告，掌握永續策略推動進度與風險應對情形。

113 年，董事會已審議並通過「永續資訊管理作業辦法」，強化永續資訊之揭露準確性與內部控制機制，亦持續關注氣候變遷、環安衛、員工權益等重要永續議題，確保本公司朝向負責任企業治理邁進。

- **管理階層職責**

本公司由永續小組統籌 ESG 發展方向與跨部門溝通協調，並指定稽核室協助永續相關內控制度建置與揭露作業。各部門依其業務職掌，執行永續行動計畫並回報執行情形，涵蓋環境管理、職業安全、供應商管理、碳排監控等面向。

管理階層定期向董事會報告 ESG 推動成果，並於董事會中滾動檢視相關目標、資源配置與風險事項，確保永續發展與公司營運策略相符。

- **整合風險管理制度**

本公司風險管理制度已納入 ESG 相關議題，透過內部控制機制及稽核作業，監控氣候、環安、供應鏈、法規遵循等潛在風險。稽核室擔任永續資訊品質控管角色，協助執行風險辨識與流程優化，並搭配永續資訊管理制度，確保盤查與揭露數據之一致性與可稽核性。未來，將持續依據氣候與 ESG 發展趨勢，檢視既有風險管理制度之涵蓋範圍，強化與營運策略之整合，提升組織韌性與資訊透

明度。

2.4.2 氣候風險與機會

本公司依據氣候相關風險與機會進行系統性評估，辨識其對業務、策略與財務在短期（3 年內）、中期（3~5 年）、長期（5 年以上）可能產生之影響如下：

一、業務層面：

短期：業務發展面臨生產設備產品與庫存品因極端氣候導致損毀之風險，為降低影響，本公司積極開發客戶及供應商，提升營運韌性。

中期：氣候災害頻率增加，公司投入發展新技術及水平設備市場，提升終端應用多元性，強化客戶組成的穩定度。

長期：持續推動智慧化、低碳化系統及各項認證，以提升產品與服務品質，回應市場趨勢轉變。

二、策略層面：

短期：為配合永續目標調整營運模式，營運轉型所帶來的成本上升風險已被納入管理，公司透過開源節流與強化內部控制機制，以降低轉型初期衝擊。

中期：在推動相關法令配套及資源整合過程中，可能面臨技術瓶頸，本公司將深化與客戶夥伴之協作，共同研發新的設備產品。

長期：公司已將低碳轉型目標納入長期營運策略，朝向提升企業整體競爭力與產業戰略地位發展，確保永續經營。

三、財務層面：

短期：隨著企業轉型與原物料價格上升，營運成本增加，公司預計導入智慧化系統機制，提升工時運算與分析，並有效控制成本。

中期：為提升產品競爭力及因應設備更新需求，公司加大研發與創新投入，以提高產品附加價值及優化產品結構。

長期：因應全球各國碳政策尚未明朗所帶來之投資風險，公司將持續關注氣候政策動向，並評估具發展潛力的投資標的，以提升未來投資報酬與企業韌性。

2.4.3 轉型行動財務影響

極端氣候事件與低碳轉型行動對本公司財務面之潛在影響，主要可從人員、資產、原物料、物流運輸及法遵面向進行評估，並搭配具體管理作法與預防機制，以降低營運衝擊與財務風險：

在人員層面，極端氣候可能導致人員無法出勤，甚至發生人身傷亡，進而影響 ERP 系統維運及日常帳務等關鍵作業流程，造成經營決策資訊延遲與產能損失，進一步影響營收與現金流表現。為降低人力中斷風險，本公司已建置系統異地備援機制，確保關鍵營運不中斷。

在資產方面，極端氣候如地震、洪水或高溫等事件，可能造成土地、建築與設備毀損，不僅對財務報表造成資產重估影響，更可能因產能大幅減損導致營收下降與現金流異常，削弱財務體質。對此，本公司每年持續辦理地震、火災、爆炸等財產保險，以轉嫁潛在財務損失。

在原物料與能源層面，氣候變遷導致的原料短缺、水電氣價格波動，恐使生產成本提升，壓縮獲利空間。本公司係積極推動多元採購及產品多角化策略以分散風險。並評估設置智慧電表，提升能源使用效率。

於物流運輸面，交通中斷將影響原物料進料與成品出貨，造成交期延誤與客訴風險，導致短期營收損失與商譽受損。為提升供應鏈彈性，公司除已於台灣、中國與泰國設置營運據點外，亦積極評估東南亞第二據點，降低地區集中風險。

2.5 資訊安全

2.5.1 資安管理政策

亞泰金屬視資訊安全為企業治理及永續發展的重要要素，已制定全面資通安全政策，保障公司營運與客戶資料之完整性與機密性。

1. 資通安全政策

建立含網路安全、資料保護、存取控管與事件應變之政策與流程，涵蓋資訊生命週期完整管理（含蒐集、傳輸、儲存、銷毀），並定期更新以符合法規及資安標準需求。

2. 資安軟體導入

全面部署防火牆與加密工具，並透過制度強化日常監控與漏洞掃描，降低被攻擊風險。

3. 推動 ISO 27001 評估

已於 2024 年展開 ISO 27001 資安管理系統評估與現況盤點，聚焦風險控制機制與合規性建置，並計畫於來年度導入正式認證，以提升制度成熟度。

4. 資安治理與稽核機制

經由資安小組協調各部門執行資安政策，並由稽核室定期查核與持續改進，確保政策執行落實及持續改善。

5. 教育訓練與宣導

於全體員工與關鍵職能部門推動資安教育訓練與測驗，強化資安意識及事件通報流程，並提升組織應變力。

透過政策建立、軟體導入、風險評估與稽核治理三大策略，亞泰金屬致力於妥善控制資訊安全風險，並持續提升資安成熟度，以提升客戶、股東與合作夥伴對公司治理與風險控制之信任度。

2024 年度本公司無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件。

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

亞泰金屬為全球銅箔基板高階含浸設備市佔率最高的製造商，專注於研發高精密軟性材料之捲對捲（Roll-to-Roll, R2R）塗佈與貼合設備，具備完整的開發、製造、安裝與售後服務能力。產品廣泛應用於 AI 伺服器、6G 高速通訊、自駕車、智慧終端裝置及柔性電子等關鍵產業，協助客戶導入高效率、可量產且具彈性的製程解決方案。

一、印刷電路板基材製程設備

亞泰金屬主力產品之一為直立式含浸機，為高階銅箔基板（CCL）與高頻材料製程的核心設備。搭配不同樹脂系統，可生產適用於 HDI 板、高頻高速板與高功率伺服器用 PCB，支援 5G/6G、AI 資料中心、汽車雷達與邊緣運算等高速低耗損應用。

同時，公司亦提供軟性電路板用貼合與塗佈設備，支援 2L / 3L FCCL 製程，應用於摺疊手機、穿戴式裝置、筆電模組與醫療感測器等對薄型、柔性與精密度要求極高的終端產品。

二、薄膜與功能材料製程設備

針對被動元件市場，亞泰金屬開發陶瓷薄膜塗佈機與 LTCC 塗佈設備，適用於 MLCC、LTCC 及其他高階電容與模組化元件製程。其中，LTCC 設備支援毫米波封裝整合，符合 6G 天線模組與先進封裝（AiP, SIP）技術發展趨勢，廣泛應用於智慧車、自駕系統與次世代行動裝置中。

三、多元應用之水平捲對捲塗佈設備

亞泰金屬亦專注於水平式捲對捲塗佈設備的開發，具備高均勻性與高產能特性，適用於多種柔性材料之精密塗佈。典型應用包含：

- 奈米銀絲導電膜製程：用於大尺寸觸控面板、電子紙、無邊框設計與調光膜，具備高透光性與高導電性，支援智慧顯示、手寫輸入與建築玻璃隔熱等應用。
- 光學膜與功能薄膜製程：可應用於增亮膜、抗反射膜、防爆膜等多層塗佈，支援消費性電子與車用顯示器模組生產。
- 新興材料開發平台：可彈性整合不同乾燥方式與張力控制系統，支援研發單位進行次世代材料試量產。

亞泰金屬秉持「與客戶共同成長，共創雙贏」之理念，持續投入多元產業所需之設備開發，並以模組化設計、智慧化製程為核心，協助客戶因應高速演算、通訊升級與產品精密化趨勢，成為推動先進製造與永續轉型的重要夥伴。

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

亞泰金屬致力於提供符合高品質與安全標準之精密設備，秉持「品質為本、安全為先」的理念，從產品設計、製造、出貨到售後各階段，皆建立嚴謹之品質與安全控管機制，確保產品於使用過程中具備穩定性、安全性及法規遵循性，以維護客戶、終端使用者及維修人員之安全。

一、品質與安全管理制度

本公司已建置完整之品質管理系統，並依據 ISO 9001:2015 標準導入製造流程控管，相關制度包括：

品質手冊：訂定品質政策與組織責任，涵蓋從設計開發、生產製造、品檢出貨到客戶服務等全流程控管。

品質檢驗管理程序：針對進料、製程、成品與出貨設有明確之檢驗標準，所有設備出貨前須通過性能與安全測試，並張貼「合格標籤」方可出貨。

產品識別與追溯程序：建立原料至成品各階段之識別機制，異常發生時可即時追溯來源與流向。

此外，亞泰金屬亦明定《矯正與預防措施程序》，針對產品可能發生之安全風險，建立回報、分析、改善與預防流程，並由品管單位追蹤執行成效。

二、設計階段即納入安全考量

根據產品設計開發管理程序，亞泰金屬於產品設計初期即進行可行性與風險評估，評估是否涉及高溫、高壓、導電性等潛在風險，並要求設計單位於圖面、結構與操作機制中納入相關保護設計，如：

- 加裝緊急停止裝置、防呆機構與防護罩
- 結構材料符合強度與耐用性標準
- 操作介面具備異常提示與安全警告

此流程亦強化與客戶在開案初期之技術溝通，以確保產品在實際使用環境中具備安全性與法規適用性。

三、使用階段的風險預防與控制

針對產品使用端，亞泰金屬採取以下控管與支持機制：

- 操作安全說明書與教育訓練：每件設備隨附機械加工工具操作說明書，並於交機時由專人執行操作教學與安全提醒。
- 客訴與事故回報機制：導入客戶服務管理程序，當發生產品異常或潛在安全疑慮時，將即時啟動分析、回報與後續改善機制。
- 預防性維護與建議保養週期：提供定期保養建議與替換耗材資訊，減少因老化、疏忽導致之安全風險。

四、產品健康與安全績效與承諾

未來，亞泰金屬將持續強化產品全生命週期的風險辨識與安全設計，並參考 GRI 416 與 ISO 12100 系列等國際產品安全標準，提升產品健康與安全管理成熟度。

3.2.2 產品風險評估

● 產品風險評估

亞泰金屬重視產品對客戶與最終使用者的健康與安全影響，並將產品風險評估視為產品全生命週期管理的關鍵環節，從研發、設計、製造到出貨與售後服務，皆導入系統化的風險辨識與管理機制，以確保產品安全性與法規符合性，進一步提升客戶信任與市場競爭

亞泰金屬工業股份有限公司

力。

- **產品風險評估機制**

亞泰金屬依據《QP_ER_001 產品設計開發管理程序》，於產品設計階段導入風險辨識與預防管理，針對結構強度、電氣安全、熱源控制、設備運轉穩定性等進行技術評估，並於試產階段執行性能與安全性測試。設計審查 (Design Review, DR) 機制亦由跨部門團隊共同確認產品風險是否於可接受範圍內，確保量產穩定與安全。

- **製程與品質風險控管**

依據亞泰金屬《QP_QA_003 品質檢驗管理程序》執行進料、製程、成品與出貨檢驗，落實關鍵製程參數監控，透過自主檢查與品管複檢雙重機制降低品質異常。如發現潛在異常，則依本公司《QP_QA_007 矯正與預防措施管理程序》執行根因分析與改善對策，強化源頭控管。

- **客戶風險回饋與售後追溯**

透過亞泰金屬《QP_MK_003 客戶服務管理程序》管理客訴紀錄與異常分析，定期彙整回饋至設計端以作為改善依據。另依本公司《QP_QA_006 產品識別與追溯管理程序》建置完整的產品序號與組裝履歷，以快速追溯至責任批次與製程來源。

- **高風險組件之進階檢測措施**

亞泰金屬針對特定高風險組件（如熱板與熱媒油管等關鍵熱交換部位）導入 X 光無損檢測，檢核焊接品質與砂孔缺陷，確保內部結構健全及各焊接界面可靠度符合標準，並將該程序納入製程品質管制與最終出貨驗證，強化交付前安全把關；於乾燥製程之烤箱建置揮發性氣體偵測器即時監控濃度，並以特殊氣封裝置防止溶劑外洩；烤箱熱板採特殊塗層以提升乾燥效率，配合回風管路回收排氣熱能，餘氣則導入 RTO（再生式熱氧化爐）處理，以優化作業環境並達成節能效果；傳送段配置靜電消除裝置抑制電荷累積與靜電放

電 (ESD) ，降低電子零件損害風險並提升作業安全；含浸處理裝置則採用防爆馬達、防爆感測器與防爆控制箱等防爆規格，全面強化操作環境安全與製造風險管理。

- **客戶健康與安全承諾**

亞泰金屬承諾產品在開發、製造與使用過程中不對使用者構成不當風險，所有設備皆依據客戶規格進行安全功能設計與最終檢驗，並提供完整使用說明與安全操作教育訓練。2024 年度本公司未發生產品回收事件，亦無接獲與產品健康安全相關之重大客訴事件，顯示既有產品風險評估與控管機制已具良好效果。未來將持續導入智能監控與數據分析機制，深化風險預警與管理效能，提升設備安全性能與客戶滿意度。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司位於印刷電路板基材及薄膜製成之中游，提供含浸機、塗佈機、貼合機等高精密設備產品與機電整合服務屬於技術密集型之精密機械製造業之類型。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化，整體供應鏈維持穩定，客戶需求持續集中於高階電子材料與能源應用市場。

所屬產業背景與發展概況

亞泰金屬所處之產業屬於電子材料設備製造領域，主要應用於 PCB、FCCL、MLCC、鋰電池、奈米材料等高精密連續式塗佈與貼合製程。隨著全球電子產品邁向輕薄短小、高頻高速、高密度封裝，特別是在 AI 運算、6G 通訊、車用電子與儲能技術快速發展驅動下，終端客戶對基材品質與熱管理需求日益提升，連帶促使上游材料與設備不斷升級。

此外，永續發展趨勢推動材料廠導入更高效率與低碳的製程設備，具備節能控制、自動化模組、智慧監控等功能之設備逐步成為市場主流。本公司持續深化設備性能開發與製程整合能力，協助客戶導入高良率、低碳足跡之生產方案，穩固其全球高階含浸與塗佈設備領導地位。

本公司企業總部設在台灣桃園市，本公司之產品製造廠區主要位於台灣。本公司所提供之產品、服務、產品與服務橫跨台灣、中國、美國、泰國、印尼、馬來西亞等地區市場，其中以中國為主要銷售市場，占 70% 營收。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如精密機械元件、電控元件、加工製造業、五金配件製造業、其他製造業等，提供本公司精密元件產品、加工製造服務。經過組裝、調試後，本公司將產品與服務提供給下游銅箔基板及其相關材料製造產業，涵蓋光學產業、太陽能產業、觸控產業、電子產業、能源產業、汽車製造產業等。

▼亞泰金屬價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	精密機械元件、電控元件、加工製造業、五金配件製造業、其他製造業	技術密集、服務
本公司	自動化機械設備之研發、設計、組裝、銷售及售後服務。	技術密集、服務
下游：客戶	銅箔基板及其相關材料製造產業，涵蓋光學產業、太陽能產業、觸控產業、電子產業、能源產業、汽車製造產業	技術密集

● 價值鏈上游供應商

本公司供應商提供設備維修、技術服務、產品供應商之產品、服務、服務與產品，2024 年累積供應商達 561 家，於本公司重要營業據點台灣、中國及東南亞中，使用當地供應商占採購預算比率為 100%。

本公司將供應商依照供應商管理辦法進行分級，第一階供應商為採購貢獻金額前十大者，第二階供應商為採購貢獻金額 10~20 大者。2024 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 44.19% 以上，較去年及前年變化不顯著。

亞泰金屬工業股份有限公司

▼2024 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	10 家	台灣、大陸	設備維修、技術服務、產品供應商	長期、短期、契約、非契約、基於特定專案或事件	44.19%
第二階供應商	10 家	台灣	設備維修、技術服務、產品供應商	長期、短期、契約、非契約、基於特定專案或事件	17.68%

▼近三年供應商採購金額占比比較 (單位：%)

供應商類型	2022 年	2023 年	2024 年
第一階供應商	43.16%	45.64%	44.19%
第二階供應商	15.25%	17.75%	17.68%

● 價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游涵蓋全球企業、研究機構，本公司提供下游設備設計、組裝、維修、技術服務及經銷等產品與服務。2024 年全球企業、學術機構所在地區較前一年無變化，原因為客戶延續既有全球擴廠發展方向。

▼2024 年下游客戶彙整

下游類型	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業	台灣、中國、東南亞等地區	設備產品、設備維修、技術服務	依合約
研究機構	台灣	設備產品、設備維修、技術服務	依合約

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置供應商管理準則管理供應商之穩定性交貨、品質控管及永續發展等，針對供應商的品質、交期、環境、社會、治理等面向進行稽核與管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝品質優良、交期穩定、永續發展等目標前進。本公司供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商風險管理、及供應商改進輔導三個階段。

▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
供應商管制程序、新供應商評鑑表	年度調查、產品品質、產品交期、穩定性	通知限期提出改善措施

● 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據「供應商管制程序」之新供應商評鑑表進行篩選與評核。本公司之新供應商通過稽核，並經評鑑核可者，方可取得與本公司合作資格。我們並於供應商合約中納入企業社會責任條款，要求供應商一同履行作為長期目標。若供應商違反條款規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。

● 現有供應商風險管理

本公司每年根據供應商評比及獎懲作業辦法，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期等面向進行考核。同時所有供應商必須配合進行年度調查與評估。

評比分為 A~E 級，A 級、狀態：優、分數：91~100 者列入優先繼續合作對象；若為 D~E 級、狀態：差、分數：61~70 及 E 級、狀

亞泰金屬工業股份有限公司

態：暫時停止採購、分數：60 分以下、則需由採購單位協同品管單位人員對供應商依「供應商管制程序」進行輔導；當月考核分數低於 70(含)分以下之供應商，由採購單位負責通知，如連續三個月考核低於標準，須由品管單位開立「供應商品質異常改善報告」，要求供應商進行改善，若情況未見改善則須會同相關單位依「供應商評鑑作業辦法」重新評鑑供應商資格。如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，均列入不續用的名單。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

●供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取限期改善措施方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

●稽核狀況

本公司 2024 年共有 561 家合格供應商，其中 35 家為本年度新進廠商，截至本年底完成供應商之年度稽核作業共計 31 家(561 間抽核 31 間)，另會有針對 2024 年度的新供應商進行評鑑，2024 年度整體評核結果：本年皆無發生重大缺失。

●稽核結果

本公司截至 2024 年為止，經查核各項作業均符合相關規範與要求，未發現任何缺失事項。若有缺失，本公司將要求供應商提出改善計畫，經由本公司審核過後，持續追蹤改善成效，並在隔年度進行覆稽以確認改善結果。

●改善措施

2024 年除年度稽核外，本公司亦透過進貨檢驗方式，對供應商之品質一致性與製程穩定性進行查驗，為針對零組件加工之中小型供應商精度偏差缺失改善部分，本公司採取限期改善與後續追蹤並行，並由本公司品保與採購單位定期追蹤其改善進度，要求供應商提出具體修正措施並佐以測試報告佐證，後續列入重點稽核範圍，以強化供應鏈整體品質水準並降低潛在營運風險。

▼供應商改善措施

負面衝擊面向	缺失類別	項目	缺失與風險內容	改善措施與應對策略
品質	產品一致性	精度偏差	供應商機構件公差未符合圖面標準，導致設備裝配誤差提高	限期改善，要求供應商調整加工治具並提供重測報告，後續納入重點稽核項目

5 環境友善

5.1 能源管理

5.1.1 能管政策

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，亞泰金屬已於主要廠區導入節能設備與智慧監測系統，以降低營運過程中的能源消耗與碳排放。雖尚未全面推行 ISO 50001 能源管理系統，惟已透過智慧電表系統進行即時用電監控，作為後續能源效率提升與系統化管理規劃之基礎，並由管理處負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；管理處每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標，並於各廠區辦理節能宣導活動與教育訓練課程，提升同仁對節能減碳議題之認知與參與度，強化全員節能文化之落實。

能源管理監督單位	楊梅廠製造單位：製造主管	單位職掌：產線節能策略會議
	楊梅廠採購單位：資材主管	單位職掌：供應鏈能源管理
	楊梅廠廠務單位：管理處主管	單位職掌：廠區能源管理

5.1.2 能源消耗

2024 年度亞泰金屬能源總消耗量為 3,274.656 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 2.176(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以電力為大宗，約占總能耗 98%，其餘能源占比分別為化石燃料 2%，故於後續節能規劃上，將以降低電力耗用為主要目標。

亞泰金屬能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購非再生能源	化石燃料	63.393	2
	外購電力	3,211.263	98
非再生能源總消耗量		3,274.656	100
能源總消耗量		3,274.656	註 1：熱值採用經濟部能源署公告，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：因本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母。
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		2.176	

註：本公司無使用再生能源。

5.2 溫室氣體盤查

5.2.1 排放量總覽

亞泰金屬依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界。本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。本年度組織邊界包含亞泰金屬楊梅一、二廠，報告邊界包含類別 1 (固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源等)、類別 2 (外購電力)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源。2024 年亞泰金屬溫室氣體總排放量為 427.726 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 0.3/每百萬元營業收入。

溫室氣體排放量分析表 (單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2024 年
類別 1	5.006
佔比 (%)	1.2
類別 2	422.720
佔比 (%)	98.8
溫室氣體總排放量	427.726
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)	0.3

註 1：溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

註 2：我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)，GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值。

5.3 水資源使用

5.3.1 取水情形

本公司營運活動主要用水情形以設備、環境清潔及員工日常生活使用為主，水資源主要來源為自來水廠供應，並無使用來自水資源壓力地區之水。2024 年亞泰金屬總取水量為 0.413 千立方公尺(百萬公升)。

取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
產出水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	0.413	0.000
	其他的水	0	0
總取水量		0.413	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

本公司透過管理系統紀錄廢棄物之種類、數量與清運流向，並以地磅秤重方式進行實際測量，據以彙整年度廢棄物產生量，作為廢棄物管理與後續資源化處置之依據。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

5.4.2 廢棄物清運處置

本公司營運活動除產生員工生活垃圾外，亦可能產生金屬加工過程中的一般事業廢棄物及資源可回收物(如廢金屬、包裝材料等)。惟本年度僅先行統計員工生活垃圾之產生量，未來將逐步擴大，納入營運過程中所產生之其他廢棄物。

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 41.343 公噸，皆屬非有害事業廢棄物，其中 36.74 公噸採焚化處理、4.63 公噸採再生利用方式處理。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表 (各據點合計, 單位: 公噸)

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	41.343	4.603	36.740	0.000
	總量	41.343	4.603	36.740	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

按處置作業直接處置的廢棄物 (各據點合計, 單位: 公噸)

項目	直接處置方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0.000	36.740	36.740
	焚化處理 (不含能源回收)	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	36.740	36.740

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

註：本公司無產生有害事業廢棄物。

6 員工照護與社會參與

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

亞泰金屬視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

截至 2024 年底止，亞泰金屬全體員工共計 133 人皆為正職，勞雇類型亦皆為全職。此外，本公司部分事務係委由其他外部單位負責，例如廠區保全、清潔人員等，2024 年底上述外部工作者人數共計 2 人。員工人數係以 2024 年 12 月 31 日尚未離職或退休的人員進行統計。近三年聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
全體員工	男性	106	106
	女性	27	27
	其他	0	0
	小計	133	133
正職員工	男性	106	106
	女性	27	27
	其他	0	0
	小計	133	133
臨時員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
全職員工	男性	106	106
	女性	27	27
	其他	0	0
	小計	133	133
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0

亞泰金屬工業股份有限公司

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

● 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 80% 及 20%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 44%。

本公司高階主管以當地員工為主，本年度 92% 高階主管為當地居民，僅 1 位主管為外國籍。

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		13	16	14	90	133
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		10%	12%	11%	68%	100%
多元指標						
性別	男性	12	13	11	70	106
	女性	1	3	3	20	27
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	39	39
	30-50 歲	4	8	8	39	59
	51 歲(含)以上	9	8	6	12	35
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0

亞泰金屬工業股份有限公司

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	92%	81%	79%	78%	80%
	女性	8%	19%	21%	22%	20%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	43%	29%
	30-50 歲	31%	50%	57%	43%	44%
	51 歲(含)以上	69%	50%	43%	13%	26%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		生產	銷售	行政人事	研發	管理	合計
各職能別員工總人數		58	10	29	25	11	133
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		44%	8%	22%	19%	8%	100%
多元指標							
性別	男性	55	8	17	18	8	106
	女性	3	2	12	7	3	27
	其他	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	29	2	5	2	1	39

	30-50 歲	18	3	19	16	3	59
	51 歲(含)以上	11	5	5	7	7	35
是否具原住民身分		0	0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0	0

2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職能別		生產	銷售	行政人事	研發	管理	合計
性別	男性	95%	80%	59%	72%	73%	80%
	女性	5%	20%	41%	28%	27%	20%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	50%	20%	17%	8%	9%	29%
	30-50 歲	31%	30%	66%	64%	27%	44%
	51 歲(含)以上	19%	50%	17%	28%	64%	26%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 18 位新進員工，包含男性 13 位、女性 5 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 23 位員工離職（含 1 位屆齡退休人員），含 19 位男性及 4 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

亞泰金屬工業股份有限公司

● 亞泰金屬資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前

工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前

工作 3 年以上：30 日前

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	新進比率 (%)
		桃園市		
男性	29 歲(含)以下	8	8	12%
	30-50 歲	4	4	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	13	13	
女性	29 歲(含)以下	0	0	19%
	30-50 歲	3	3	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	5	5	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	

	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		18	18	14%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	離職比率 (%)
		桃園市		
男性	29 歲(含)以下	8	8	18%
	30-50 歲	8	8	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	19	19	
女性	29 歲(含)以下	1	1	15%
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	4	4	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		23	23	17%

6.1.3 勞資協議

亞泰金屬致力於打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會及員工意見信箱等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。2024 年度共召開 4 場勞資會議及 4 場福委會會議，期間未有員工透過上述管道提出反饋，顯示公司溝通機制運作順暢，勞資關係維持良好。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

亞泰金屬重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 575%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數(排除該最高薪酬個人)相比，其比率為-17.79%及 4.78%，2024 年度與 2023 年度相比差異主要反映不同職務層級之薪酬結構及調整機制所致，受公司年度營運績效、獎酬政策及市場環境等綜合因素影響。

各職級男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
楊梅廠	1：0.908	1：0.792	1：0.913	1：0.966

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為 6 等 1 階或處級以上主管；中階主管定義為 5 等 1 階或副理級以上主管；基層主管定義為 4 等 1 階或副組長級以上主管；基層人員定義為 4 等 1 階職級以下之間接員工及直接員工。

註 3：中階主管女性薪酬平均值較低，主要與人員數、職能分布及部門結構差異有關。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.99 倍。

亞泰金屬工業股份有限公司

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
楊梅廠	台灣	2.02 倍	1.91 倍	1.99 倍

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 122 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 754 千元及 630 千元。2024 相較前一年度有所增加，主要因加班費增加所致。

6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，亞泰金屬制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

亞泰金屬標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險。 規劃團體綜合保險，包含意外險、海外差旅險等保障。
優於法令的給假福利	每年提供三天帶薪颱風假，於颱風影響營運及員工通勤安全時，除符合法定放假規範外，額外給予帶薪假期，以保障員工安全與生活品質。
婚喪生育及年節禮金	生育補助

項目	說明
	三節獎金 生日禮金 婚喪禮金

亞泰金屬其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	健康檢查補助 旅遊津貼 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程)
福利活動	員工旅遊/補助 尾牙活動 社團活動
其他	上下班時間提供 30 分鐘彈性調整，讓同仁依個人需求規劃工作安排。 飲品補助，透過 Touch Café智慧販賣機，每杯飲品補助 20 元。 引進智慧回收機，鼓勵同仁回收寶特瓶、鋁罐，提供現金及 app 點數回饋獎勵。 福利商品，每週三安排統一販賣車進場，提供員工優惠商品選購。

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

亞泰金屬工業股份有限公司

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 5.1%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 69 頁。

<https://www.asiametalinc.com/proimage/images/1749704456.pdf>

6.2.3 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、企業合作提供托兒相關優惠、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

育嬰假人員分析

	2024 年			
	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	1	1	0	2
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%
復職率(%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%
留任率(%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

亞泰金屬重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，確保員工能在專業知識、實務操作及跨領域能力上全面提升。培訓課程涵蓋新人融入、專業職能、通識與永續、外語強化、管理與領導力、ISO 與制度訓練，以及財務領域，內容橫跨專業技能、跨國溝通、品質管理、永續發展與商業分析，全面強化員工專業能力與綜合職能，進一步支持企業長期競爭力與永續發展。

2024 年總共開設 7 班次課程，共培訓 56 人次，累積 236 人時數。整體而言人均受訓時數為 2 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。2024 年度，本公司順利通過勞動部勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」（大人提計畫）審核。該計畫專為員工人數逾 50 人之企業設計，透過提供訓練費用補助，有效降低企業辦訓成本並提升課程品質，協助企業持續優化員工專業能力。

在計畫支持下，本公司於當年度規劃並開設 ISO 品質管理系統及財務報表分析等專業課程，並邀請具實務經驗之專業講師授課，協助員工掌握品質制度規範、內部稽核流程及財務資訊解讀能力。課程不僅提升員工在品質管理與財務專業領域之知識與技能，亦促進跨部門協作與營運決策效能，進一步支持公司長期的人才發展策略與營運競爭力。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	2	36	125.0
專業職能課程	3	9	66.0

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
通識課程	2	11	45.0
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	0	0	0.0
其他	0	0	0.0
合計	7	56	236.0

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 1.92 小時，女性平均受訓時數為 1.22 小時，其他性別平均受訓時數為 0 小時。

各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2024 年
男性	1.92
女性	1.22
其他	0

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

亞泰金屬工業股份有限公司

各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	0
中階主管	4
基層主管	0.64
基層人員	1.81

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

◆職業安全衛生委員會

本公司依法成立職業安全衛生委員會，委員會共計 9 人，由勞資雙方共同組成，其中勞工代表共計 3 人，占全體委員人數 33.3%，並由總經理擔任主任委員。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓亞泰金屬全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

◆工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱（由稽核室專責管理：chenyuyu@asiametalinc.com）回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由委託仲介機構專責翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者，共同監督減少危險事件之發生。

亞泰金屬工業股份有限公司

◆職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，亞泰金屬全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	420 小時/1 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如化學品危害、噪音危害、高溫作業及粉塵防護等。	相關工作人員	90 小時/1 次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如高處作業、堆高機操作、吊掛作業及受限空間作業等。	特殊作業人員	80 小時/1 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習及停電應變等。	全體員工	140 小時/1 次

◆職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估高噪音作業及高溫作業為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中暴露於危害環境，亞泰金屬提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與勞工健康服務顧問合作，提供專業之職業健康管理與諮詢服務，內容涵蓋健康風險評估、職業病預防與追蹤、工作環境改善建議、健康促進與衛教活動，以及必要時轉介至特約醫療單位進行檢測與治療，確保員工能在安全、健康的環境中安心就業。

於個人健康促進方面，亞泰金屬提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年

齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此亞泰金屬每季度安排駐點醫師問診及每月護理師到廠諮詢等服務，並透過健康資訊 App 推播等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
健康促進活動項目：定期健康宣導推播	每兩個月透過公司 App 發送健康宣導資訊，內容涵蓋慢性病預防、運動保健、心理健康與均衡飲食等，讓全體同仁隨時掌握健康相關知識。 成效：全年共推播 6 次，平均每次約 105 人次閱覽參與，全年累計 630 人次。

6.4.2 職業傷害與職業病

亞泰金屬制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向安衛室轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。安衛室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、安衛室或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，安衛室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。本公司於 2024 年末發生任何職業災害事故或職業病事件。

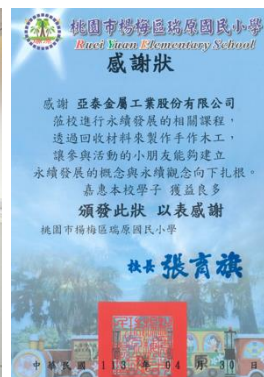
6.5 社會參與

6.5.1 公益活動

亞泰金屬積極推動永續發展理念，並透過公益活動深化在地連結，致力於將企業社會責任轉化為具體行動。

◆環境教育與文化推廣

亞泰金屬持續推動在地教育資源連結，深化社區與校園對永續發展的理解與實踐。本公司與桃園市立圖書館紅梅分館及富岡分館合作，規劃環境教育與文化創意相關課程，並透過木作體驗活動，引導參與者認識資源循環、節能減碳與永續的重要性；同時亦與瑞原國民小學攜手推動永續課程，協助學童在動手實作中培養環境保護的責任感。藉由企業資源挹注，將永續理念融入地方文化推廣與校園教育，展現本公司持續向下扎根、推動永續文化的承諾。



◆健康關懷與社會參與

亞泰金屬秉持關懷社會的精神，持續推動多元公益行動。並持續與新竹捐血中心合作於楊梅火車站舉辦捐血活動，鼓勵員工與社區民眾踴躍參與，協助醫療體系維持穩定供血，展現對公共健康的支援。同時，本公司亦推動社會關懷行動，辦理育德兒童之家慰問捐款活動，並參與桃園仁愛之家公益演出，協助弱勢族群獲得社會資源支援。透過持續行動，亞泰金屬期望善盡企業社會責任，深化與社區的互動，並共同營造友善與共好的社會。



◆環境保護與行動實踐

為守護自然環境，公司積極響應環保行動，舉辦淨灘活動，號召同仁共同清理海岸廢棄物。不僅改善當地生態環境，也藉由行動強化社會大眾對環境保護的認知。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：亞泰金屬已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	17	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	6		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	6		
		1.1.5 聯絡資訊	7		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	7		
	2-5 外部保證/確信	本年度報告書未經過外部保證或確信	-		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	47		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	17		
		6.1.2 人才招聘	58		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	58		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	21		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	21		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	21		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	12		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	12		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	12		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	21		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	27		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	21		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	21		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	21		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	21		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	67		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	8		
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	30		

亞泰金屬工業股份有限公司

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
		2.3.2 人權政策	32		
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	30		
		2.3.2 人權政策	32		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
		2.3.2 人權政策	32		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	30		
	2-27 法規遵循	2.3.3 法規遵循	34		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	17		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	9		
		1.3.2 利害關係人溝通	9		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	66		本公司於 2024 年度未成立工會，亦無團體協約，以其他溝通管道維護勞資雙方權益
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	12	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	15		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5.1 資安管理政策	38		
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	全項目	尚未執行貪腐風險評估
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	-	-	全項目	尚未統計誠信經營溝通及訓練紀錄
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營	30		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.1 誠信經營	30		
產品品質與安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
GRI 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	3.2.2 產品風險評估	43		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.2 產品風險評估	43		

亞泰金屬工業股份有限公司

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
員工聘僱與留任					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	58		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	58		
員工福利與薪資					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	68		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	67		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施	68		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	71		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	67		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	47		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	53		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	53		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水情形	55		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 排放量總覽	54		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 排放量總覽	54		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 排放量總覽	54		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	56		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置	56		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	56		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	58		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	75		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	75		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	75		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	75		

亞泰金屬工業股份有限公司

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	72		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	72	b.提供離職員工 過度協助方案	本公司 2024 年 度尚未規劃過度 協助方案
GRI 405：員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	21		
		6.1.2 人才聘雇	58		

加強揭露永續指標

附表一之十二永續揭露指標-電子零組件業

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	消耗能源總量：3,274.656 GJ 外購電力百分比：98% 再生能源使用率：無使用再生能源	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：0.413 千立方公尺 總耗水量：不適用(營運活動不產生實質耗損或消耗水資源之情況)	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	不適用(本年度產生之廢棄物皆屬非有害事業廢棄物)	公噸(t),百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	不適用(本年度無發生職業災害事件)	數量,比率(%)	
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：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	不適用(本年度無報廢產品或產生電子廢棄物)	公噸(t),百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	不適用(並未使用國際上普遍認定之關鍵材料，原物料供應穩定，亦未涉及重大供應鏈風險)	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	不適用(無發生反競爭行為相關的法律訴訟事件)	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	主要產品為印刷電路板基材製程設備及薄膜製程設備，2024 年合計約 1,505,006(新台幣千元)	依產品類型而不同	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.4.1 氣候治理	35
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2.4.2 氣候風險與機會	36
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4.3 轉型行動財務影響	37
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.4.1 氣候治理	35
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A	
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A	
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	N/A	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	詳下頁說明	89

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

2024 為首次盤查年，故僅有單一年度數據，相關內容請詳章節 5.2

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

目前無進行確信

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司以 2024 年度為溫室氣體盤查基準年，完成溫室氣體範疇一及範疇二之首次盤查，由於目前尚屬初次盤查階段，本公司尚未訂定具體減量目標，惟已著手評估可行之減碳方案

