



艾瑪斯科技控股股份有限公司
2024 年永續報告書

AMAX Holding Co., Ltd.
2024 Sustainability Report

目錄

目錄.....	2
經營者的話.....	3
關於本報告書.....	4
編製原則.....	4
報告書期間(GRI 2-3).....	4
報告書邊界與範圍(GRI 2-2/2-3/2-14).....	4
發行日期(GRI 2-3).....	4
聯絡資訊與意見回饋.....	5
AMAX 營運概況(GRI 2-1/201-1).....	6
Chapter 1 永續承諾.....	8
1.1 永續發展組織(GRI 2-12/2-13/2-14).....	8
1.2 永續發展策略與實績.....	9
1.3 重大主題鑑別與分析(GRI 2-12/2-14/2-16/3-1/3-2).....	12
1.4 利害關係人議合溝通(GRI 2-13/2-29).....	14
Chapter 2 企業穩健經營.....	16
2.1 公司治理.....	16
2.2 誠信經營(重大主題)(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3).....	24
2.3 資訊安全管理(重大主題)(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3).....	27
2.4 風險管理與法規遵循.....	31
Chapter 3 環境永續.....	34
3.1 氣候變遷因應(重大主題)(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3).....	34
3.2 能源及溫室氣體管理.....	39
3.3 廢棄物管理.....	44
3.4 水資源管理.....	46
Chapter 4 產品創新與客戶服務.....	48
4.1 產品技術與創新(重大主題)(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3).....	48
4.2 客戶關係及產品品質管理.....	57
4.3 永續供應鏈.....	61
Chapter 5 和諧健康職場.....	63
5.1 人才吸引與留任(GRI 2-23/406-1/408-1/409-1).....	63
5.2 人才培育與發展(重大主題)(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3).....	70
5.3 職業安全衛生(重大主題)(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3).....	74
附錄一、GRI Standards 索引表.....	78
附錄二、「上市上櫃公司氣候相關資訊」索引表.....	85

經營者的話

在全球永續發展趨勢與科技快速革新的雙重浪潮中，AMAX 憑藉逾 40 年的深厚產業根基，持續深耕高效能運算（HPC）與人工智慧（AI）領域，致力提供涵蓋 AI 伺服器、液冷整機櫃、高密度伺服器與儲存設備等一站式先進運算解決方案（Total Advanced-Computing Solution）。

面對地緣政治不確定性、供應鏈挑戰與高階產品出貨時程遞延等外部變數，AMAX 展現卓越的應變能力與營運韌性。2024 年全年合併營收達新台幣 54.92 億元，稅後淨利為新台幣 1.64 億元，穩健推進全球化與技術創新雙引擎策略。

2024 年亦為 AMAX 邁向永續轉型的關鍵元年。本年度首次依循 GRI 準則與 TCFD 架構編製永續報告書，全面揭示公司於治理、環境與社會三大面向的具體作為與長期承諾。我們已完成初步溫室氣體盤查，啟動 ISO 27001 資訊安全管理系統升級工程，並強化誠信經營與人本文化，致力打造安全、多元、具包容性的職場環境，提升員工向心力與永續意識。

在產品與研發方面，AMAX 持續深化液冷技術與 AI 集群架構，強化高效能、低碳排的產品設計，協助客戶實踐綠色運算目標。同時，我們亦於全球製造據點導入智慧製造與流程優化機制，落實資源節用與營運碳足跡管理，邁向低碳營運。

展望未來，AMAX 將持續強化公司治理透明度與風險管理機制，深化與利害關係人之對話，並完善 ESG 行動方案的落地執行與成效追蹤。我們將秉持「極致計算，極致未來」的核心理念，攜手客戶、股東、員工與全球合作夥伴，共創永續新價值，實踐企業社會責任，邁向智慧與永續並進的未來。

艾瑪斯科技控股股份有限公司 董事長

倪小菁

關於本報告書

編製原則

本報告書為艾瑪斯科技控股股份有限公司（以下簡稱 AMAX、本公司或我們）首次發行之永續報告書，主要依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021（GRI Standards 2021）、《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》及《上市上櫃公司氣候相關資訊》，並參考《氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）》進行編製，揭露內容包含 AMAX 在各項永續議題之策略、目標、管理措施...等，永續相關作為與績效。

報告書期間(GRI 2-3)

本報告書所揭露數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，數據揭露期間與年報報導邊界一致，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據將會追溯至 2023 年 12 月 31 日或更早期間之資訊。

報告書邊界與範圍(GRI 2-2/2-3/2-14)

本報告書所揭露範疇僅涵蓋艾瑪斯科技控股股份有限公司及我們位於美國之總部 AMAX Engineering Corporation，與合併財報範圍不一致¹。報告書中所揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經資誠聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告數據（以新台幣仟元為單位）外，其餘皆為本公司永續發展小組透過教育訓練、議題討論及管理數據，依循 GRI 準則及指標要求，自行統計、彙整出 AMAX 在經濟、社會及環境面向的績效資訊結果，內容經各權責部門主管審閱，並經永續發展小組召集人董事長覆核，最後經董事會核定發布。關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。若揭露之範圍與前述有異，將另行於該段落註明統計邊界。

發行日期(GRI 2-3)

本報告書為 AMAX 首次發行的永續報告書，未來將每年定期發布，並於 AMAX 官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

¹ 列入合併財務報表中之子公司 AMAX Information Technologies Limited、華菁電子科技（上海）有限公司、蘇州超集信息 科技有限公司、艾瑪斯科技股 份有限公司、蘇州超集信息科技 有限公司、深圳超博信息科技 有限公司、鑫麥斯國際貿易（香港）有限公司尚未納入本報告書資料範圍，將於以後年度陸續擴大資料蒐集範疇。

聯絡資訊與意見回饋

任何有關本報告書或對 AMAX 永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：永續發展小組 林志韋

電子信箱：ESG@AMAX.COM

聯絡電話：(02) 7751-9856

ESG 網站：<https://www.amax.tw>

AMAX 營運概況(GRI 2-1/201-1)

本公司於 2022 年成立（美國矽谷總部成立於 1984 年），以電腦零組件及整機業務為基礎，現已成為兼具代工生產和系統整合解決方案的全方位供應商，專注於人工智慧（AI）、高效能運算（HPC）、大數據、雲端儲存及雲端運算、以及虛擬化平台等領域，產品廣含各式高階伺服器、存儲產品與機櫃系列產品，及其他各種集群、工作站及整機櫃之一站式（Turnkey）方案，為不同資訊環境之銷售客戶，提供客製化之專業服務，並以滿足全球企業與各產業的需求，持續以具備高附加價值及未來發展性之技術為開發重點。目前於美國、中國及愛爾蘭設有生產基地及銷售據點，深化美國、歐洲與亞洲市場。

■ AMAX 主要營運據點



公司基本資訊	
公司全稱及簡稱	艾瑪斯科技控股股份有限公司/ AMAX
設立日期	2022 年 1 月 4 日
股票代號及上市產業別	6933/ 電腦及週邊設備業
員工人數	424 人
實收資本額	新臺幣 419,873 仟元

在當今瞬息萬變的科技產業中，AMAX 作為人工智慧（AI）及高效能運算（HPC）領域的推動者，透過持續投入研發，積極布局並推動液冷整機櫃解決方案，進一步提升我們的產業競爭力及在市場中的關注度。伴隨著科技的進步及環境責任的日益加重，我們將持續推動可持續的創新，為未來的科技生態系統創造更美好的前景。2024 年 AMAX 全年合併營收為新台幣 54.92 億元，稅後淨利為新台幣 1.64 億，全年 EPS 達新台幣 3.94 元。

■ 近三年直接經濟的產生與分配

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
產生的經濟價值	6,735,718	6,083,501	5,560,977
營業收入	6,748,900	6,077,297	5,492,388
利息收入	539	2,365	42,881
其他收入	8,143	3,620	27,923
其他利益（損失）	(21,864)	219	(2,215)
直接經濟價值之分配	6,544,530	5,939,020	5,562,897
營運成本	5,696,930	4,892,268	4,523,281
員工薪資費用	665,373	743,670	712,874
員工福利費用	106,459	113,523	122,814
支付出資人的款項 ^{註2}	19,890	110,491	146,242
支付政府的款項	55,878	79,068	57,686
留存的经济價值	191,188	144,481	(1,920)

註1：此表之數據係來自經資誠會計師事務所查核簽證之合併財務報告數據。

註2：含支付利息數及分配股利予股東。

■ 價值鏈夥伴



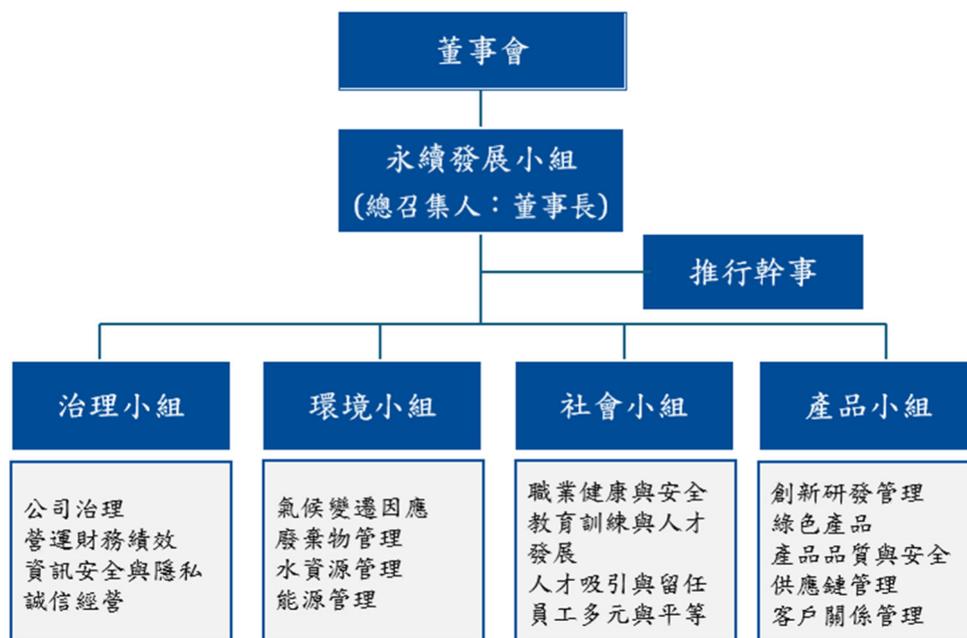
Chapter 1 永續承諾

1.1 永續發展組織(GRI 2-12/2-13/2-14)

AMAX 的董事會作為公司最高治理機構，負責執行法令章程和股東會決議，並審核年度及半年度財務報告、評估內部控制系統的有效性、聘任或解聘會計師、任免經理人及制定策略計畫等。董事會透過定期和不定期會議，處理公司治理中涉及的經濟、環境和社會議題，並授權董事長分層處理或委派相關單位。

為深化公司永續發展策略及目標推動，AMAX 在 2022 年制定了《永續發展實務守則》，並計劃於 2025 年成立「永續發展小組」作為公司永續發展專責單位，計畫由董事長擔任總召集人，推行幹事帶領各小組組長統籌推動永續事務。該小組將下設治理、環境、社會與產品四個工作小組，專責研擬並執行永續相關政策、制度、管理方針及計畫，並促進與利害關係人的溝通互動。未來，永續發展小組預計每年至少一次定期向董事會報告永續推動進程，以確保企業社會責任的落實及公益的維護。

■ 永續發展小組架構圖



■ 2025 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025 年第二屆第 18 次董事會	<ul style="list-style-type: none"> ■ 為推動永續發展之治理，設置權責單位「永續發展小組」負責永續發展政策、制度或相關管理方針與具體推動計畫之提出及執行，本公司永續發展小組，由董事長擔任召集人，並報告本公司永續發展執行情形。 ■ 呈報依 GRI 準則所執行之衝擊評估及重大議題辨識結果，後續將據此作為永續報告書重大主題，及未來推動公司永續管理方向、策略之基石。

1.2 永續發展策略與實績

AMAX 致力於通過卓越的電腦技術實現智慧、互聯和綠色的未來。秉持客戶至上的核心價值，我們透過誠信、尊重、專注與合作，不斷創造卓越的解決方案，以應對各類計算和智慧製造的挑戰。我們奉行「超越自我、精益求精」的經營哲學，集智共贏，開拓創新，尊重知識、鼓勵進取並享受工作的成果導向。我們期望以極致計算成就極致未來。AMAX 積極投入推動數位轉型與智慧製造，同時致力於創造包容、平等的工作環境，吸引多元人才，向綠色永續企業邁進。

極致計算成就極致未來

A max compute, A max future



願景

力於實現智慧、互聯、綠色的電腦世界



價值觀

客戶至上、誠信、尊重、專注、合作



人才觀

尊重知識、開拓進取、勇於承擔、結果導向、享受工作



使命

以卓越的電腦技術，創造智慧、互聯、綠色的解決方案，協助客戶應對各類計算性能和智慧製造的複雜挑戰



經營哲學

超越自我、精益求精、集智共贏、創新探索

■ 2024 年永續績效亮點

面向	公司作為與年度成果
治理	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年未有任何違反法規事件。 2024 年未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。 本年度未發生重大資訊安全事件。 導入 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統，並取得獨立第三方驗證。
環境	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年首次執行氣候相關財務揭露（TCFD），分析氣候相關風險與機會。 2024 年依循 GHG Protocol 導入溫室氣體盤查，作為溫室氣體減量之基礎。 汰換照明系統為 LED 照明，截至 2024 年底已完成 75%，每年將可減少 201,503 度電之使用，相當於減少 40 公噸 CO₂e 之碳排放。
產品	<ol style="list-style-type: none"> 所有產品 100% 符合 RoHS 和 REACH 法規。 產品創新研發經費 1.3 億元，占營業收入金額 2%。 2024 年通過產品 4 項專利。 2024 年客戶滿意度調查取得平均滿意度 96 分。 2024 年在地採購金額比例為 98%。
員工社會	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年未有勞工權益爭議的事件。 2024 年離職人數與前一年相比減少 39%。 2024 年度員工受教育訓練總時數共計 3,334 小時，平均訓練時數為 8.86 小時。 符合考核標準之正式員工 100% 完成績效考核評估。 2024 年零職業傷害事件。

■ 榮耀與肯定

	
<p>榮獲 2023 年 NVIDIA 頒發的合作夥伴 Rising Star Award for Northern Europe</p>	<p>榮獲 2021 年度 Submer Solution Reseller 獎項</p>
	
<p>榮獲 2021 年度 Intel US Channel Partner of the Year – OEM Growth</p>	<p>榮獲 ASML 2020 Supplier Award</p>
	
<p>登上 CRN's 2019 Next-Gen 250 list</p>	<p>榮獲 2019 Intel Technology Partner Program Platinum Member of the Year</p>

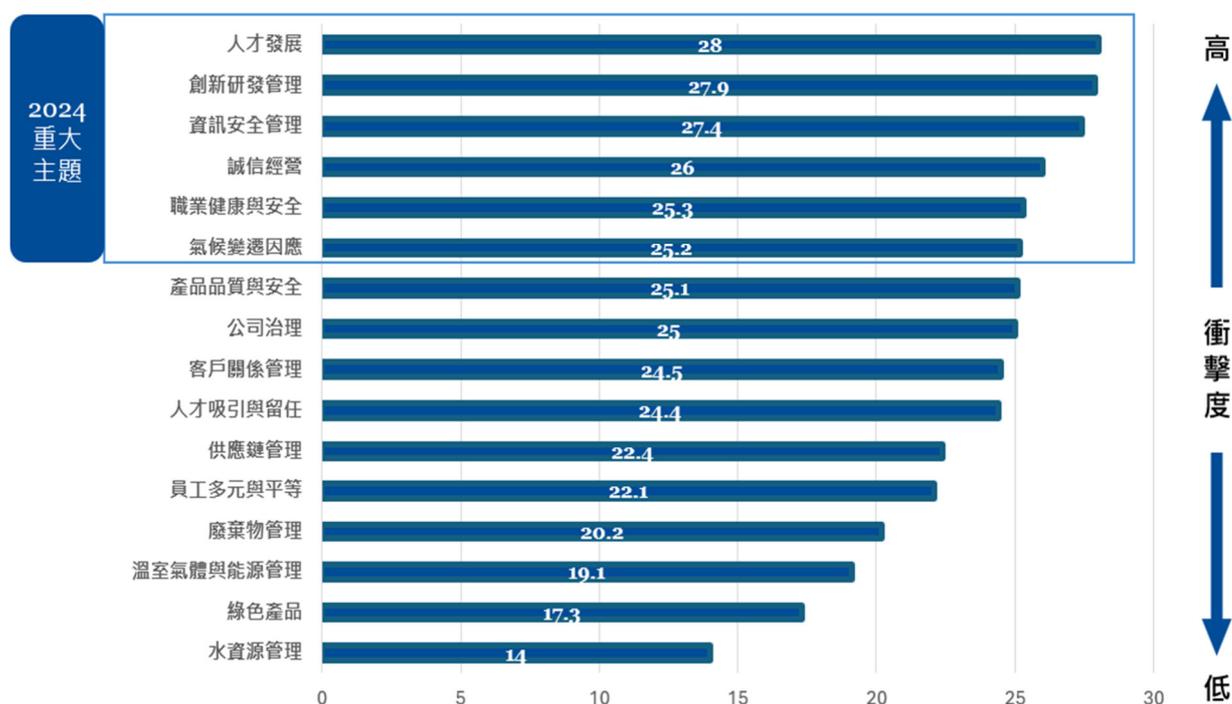
1.3 重大主題鑑別與分析(GRI 2-12/2-14/2-16/3-1/3-2)

2024 年 AMAX 依據臺灣《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定，採用 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021）並同時考量，鑑別出 AMAX 重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，及研擬相對應之管理方針與行動，回應利害關係人的訴求與期待，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程 (GRI 3-2/GRI2-14)

Phase 1 瞭解組織脈絡	
<p>蒐集永續議題 共 16 項永續議題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、ISO26000、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 16 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
<p>評估衝擊顯著性 共 10 份內部問卷</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採工作坊/問卷形式，對象為永續發展小組及相關營運部門同仁，對 16 項永續議題進行評分，最後回收 10 份有效問卷。 ■ 評估 16 項永續議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
<p>重大主題決議 共 6 項重大主題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ AMAX 永續發展小組討論後，共辨識出 6 項重大主題，分別為：人才發展、研發創新、資訊安全與客戶隱私、誠信經營、職業健康與安全及氣候變遷因應。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
<p>資訊報導與揭露</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由永續發展小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，後續由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，再交由董事長進行覆核，最終報告書將提報到董事會進行核定後，於每年 8 月 31 日前發行。

■ AMAX 永續主題衝擊度排序圖



■ AMAX 重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	價值鏈衝擊			GRI 準則索引	報告書章節
		組織內	組織外			
		AMAX	上游 (供應商)	下游 (客戶)		
治理	資訊安全管理	✓		✓	GRI 418	2.3 資訊安全管理
	誠信經營	✓			GRI 205	2.2 誠信經營
社會	職業健康與安全	✓	✓		GRI 403	5.3 職業安全衛生
	人才發展	✓			GRI 404	5.2 人才培育與發展
環境	氣候變遷因應	✓			GRI 201	3.1 氣候變遷因應
產品	研發創新管理	✓	✓	✓	-	4.1 產品技術與創新

1.4 利害關係人議合溝通(GRI 2-13/2-29)

AMAX 參考 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 5 類利害關係人：投資人、員工、客戶、供應商、政府。AMAX 建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

類別	對 AMAX 重要性	利害關係人溝通管道	關注議題	溝通頻率及回應方式		2024 年議合績效
投資人	投資人的支持和信任是企業持續成長的基石。通過透明揭露營運和財務狀況，能有效吸引並維繫投資人的信心，從而持續為股東創造最大利益	財務總監：林志韋 信箱： Investors@amax.com	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 	定期	<ul style="list-style-type: none"> 股東大會、法人說明會 參加公司治理評鑑 董事會 財務資訊 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 1 場年度股東大會 舉辦 1 場法人說明會 召開 4 次董事會 於官網及公開資訊觀測站發布重大訊息，回應投資人關注議題
				不定期	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站、重大訊息公告 	
員工	員工是 AMAX 的核心，透過與員工保持良好的溝通及提供完善且多元共融的工作生活平衡措施，吸引並留住人才，實現長遠效益和社會貢獻	人力資源部總監： Cindy Jepsen 信箱： CINDY.JEPSEN@AMAX.com	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練與人才發展 職業健康與安全 	定期	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生委員會：定期 績效考核 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 2 職業安全衛生委員會 完成 1 次的年度績效考核 總訓練時數達 3,334 小時
				不定期	<ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練與內部公告：不定期 	
客戶	AMAX 深知客戶是公司成功的核心，客戶的需求和信任促動了我們的進步和創新。公司致力於提供高品質的創新產品，以提升客戶滿意度並協助他們達成目標，確保雙方取得共贏。	行銷業務處總監： Tiffany Zhang 信箱： TIFFANY_ZHANG@AMAX.com	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 產品品質 客戶關係管理 產品責任法規遵循 	定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務專線：即時 	<ul style="list-style-type: none"> 進行客戶滿意度調查取得 96 分之平均滿意度分數 接受 172 次之客戶實地稽查 參與 7 場之商業展覽
				不定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度問卷 	
				不定期	<ul style="list-style-type: none"> 接受客戶稽核與要求 業務拜訪/技術業務交流 商業展覽 	

類別	對 AMAX 重要性	利害關係人溝通管道	關注議題	溝通頻率及回應方式		2024 年議合績效
供應商	供應商是 AMAX 穩健成長的戰略夥伴，支援公司生產和營運的高效運行。未來 AMAX 將陸續推動永續供應鏈管理，打造韌性供應鏈。	採購部門協理： Jocelyn Chen 信箱： JOCELYN_CHEN@AMAX.com	<ul style="list-style-type: none"> ■ 誠信經營 ■ 供應鏈管理 ■ 產品品質與責任 	定期	■ 供應商評鑑	<ul style="list-style-type: none"> ■ 完成 48 家既有供應商評鑑 ■ 進行 5 家供應商實地稽查
				不定期	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供應商協商會議 ■ 供應商交流拜訪/輔導 	
政府	政府對於 AMAX 至關重要，因為其政策和法規影響著我們的營運方向。AMAX 嚴格遵守各項法令規章，並配合政策按時進行申報相關資訊，以確保合規經營及良好互動。	財務總監：林志韋 信箱： Investors@amax.com	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法規遵循 ■ 氣候變遷因應 ■ 職業健康與安全 	定期	■ 公開資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> ■ 期限內完成申報各項資訊
				不定期	■ 參與主管機關宣導說明會	

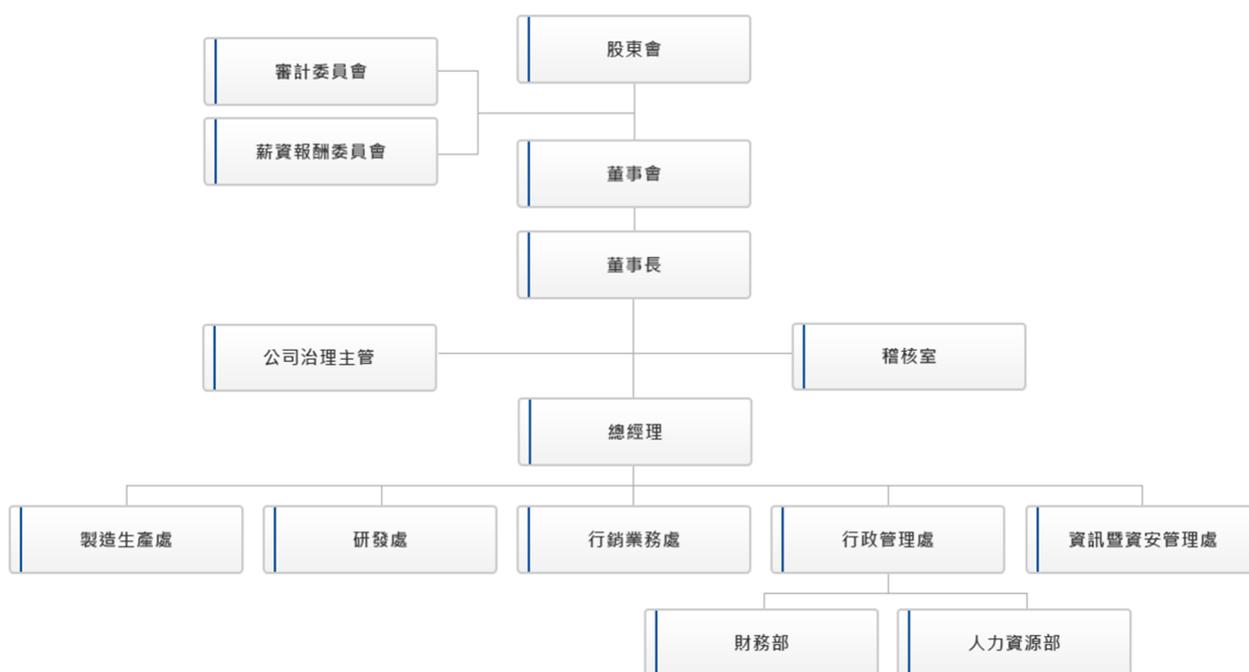
Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成(GRI 2-9/2-17/405-1)

本公司建置完整的組織架構依專業的權責分工遵循法規及規章制度持續強化健全公司治理。遵循《上市上櫃公司治理實務守則》，尊重董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，尊重並提倡董事多元化目標，選任均以用人唯才為原則，並注重性別平等與具備執行職務所需之知識、技能與素養，AMAX深信董事會成員之多元性將有助於提升公司整體營運表現。

■ AMAX 公司治理組織



本公司本屆董事會由 9 席董事成員組成，包含 5 席非獨立董事（56%）及 4 席獨立董事（44%），並設有女性董事 2 席，未來將持續考量董事會成員組成多元化，提高女性董事參與決策的比例，實踐性別平等之概念。各董事均有其不同領域別產業之經營或營運經驗，董事會已具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等專業能力，未來將視董事會運作、經營形態及發展需求，適時修訂多元化政策，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能與素養。2024 年，董事出席董事會比例為 100%，實際出席平均率為 95.6%。本公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年度總進修時數為 72 小時。

■ 2024 年度董事進修情形

開課單位	課程名稱	進修時數	總受訓時數 (小時)
社團法人中華公司治理協會	大勢所趨的 CSR 與永續治理	3	27
社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循與董事的監督義務	3	27
社團法人中華公司治理協會	公司的治理與證券法規	3	27

註1：總受訓時數=進修時數*實際參與進修人次。

■ 公司董事成員與背景

職稱	具員工身分	董事姓名	性別	國籍或註冊地	年齡						專業背景與能力							
					30-40	40-50	50-60	60-70	70-80	80-90	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	●	倪小菁	女	中華民國/美國					●		●	●	●	●	●	●	●	●
董事	●	施克勤	男	中華民國/美國					●		●		●	●	●	●	●	●
董事	●	倪集烈	男	中華民國/美國					●		●		●	●	●	●	●	●
董事		Ingrasys (Singapore) Pte. Ltd.	法人董事	新加坡														
		法人董事代表：何國樑	男	中華民國			●				●		●	●				
董事		Cloud Network Technology KFT	法人董事	匈牙利														
		法人董事代表：黃怡娟	女	中華民國	●						●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事		林佑安	男	中華民國					●		●	●	●		●	●	●	
獨立董事		孫文雄	男	中華民國						●	●		●	●	●	●	●	
獨立董事		張義雄	男	中華民國						●	●		●	●	●	●	●	
獨立董事		邢智強	男	中華民國				●			●		●	●	●	●	●	

註1：各董事的專業經歷可參考年報資訊。

註2：於 2025 年 6 月 3 日進行董事改選，法人董事 Cloud Network Technology KFT 之代表人自黃怡娟改派為沈道邦。

2.1.2 董事會成員提名及遴選 (GRI 2-10/2-11/2-15)

根據本公司的章程，應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。本公司董事之選舉應採用累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。董事席次中，應依章程規定設置三人以上之獨立董事，且不宜少於董事席次三分之一，獨立董事連續任期不宜逾三屆。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推，董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長倪小菁擔任並同時兼任本公司總經理。倪小菁董事長於該產業深耕多年，對市場具有高度敏銳度及專業度，考量倪董事長產業背景及市場敏感度，身兼總經理能使本公司營運模式更具機動與彈性並提高經營效率，使公司決策與執行更順暢，以應付求新求變的市場需求，故由倪董事長兼任總經理，惟本公司為強化公司治理，已選任四席獨立董事並設置審計委員會，以強化董事會運作，並透過審計委員會監督本公司運作情形，以制衡董事長兼總經理之權限，本公司為長久永續經營亦積極培養部門主管，朝經營權及所有權分離之公司治理目標邁進。

為避免利益衝突，AMAX 於《董事會議事規範》規定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	2024 年組成及實務運行
審計委員會	<p>審計委員會的成員由全體獨立董事組成，以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 公司財務報表之允當表達。2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。3. 公司內部控制之有效實施。4. 公司遵循相關法令及規則。5. 公司存在或潛在風險之管控。 <p>審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。</p>	<p>本委員會由全體獨立董事組成，其中包含具備會計或財務專長之人。2024 年共計開會 5 次，委員平均出席率為 100%。</p>

功能性委員會	主要職責與監督項目	2024 年組成及實務運行
薪酬委員會	<p>薪酬委員會主要職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。薪酬委員會的運作主要目的如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期檢討組織規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司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，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估。 <p>薪酬委員會通過專業的監督和評估，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令，應參考同業通常水準支給情形及考量個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，並足以吸引優秀人才，不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益。</p>	<p>本委員會由 4 名獨立董事組成。2024 年共計開會 5 次，委員實體出席平均率為 91.7%。</p>

2.1.4 績效評估(GRI 2-18)

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率，每年會對董事會 1 月 1 日至 12 月 31 日之績效進行評估。

董事會內部績效評估作業採用內部問卷方式進行，依董事會運作、董事參與度、功能性委員會運作、董事自身參與評估、功能性委員對委員會運作評估。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，多數指標達到預期標準，反映董事會具備良好的治理效能，後續將依此結果持續精進董事會的運作。

■ 績效評估內容

董事會	董事成員	功能性委員會
<ul style="list-style-type: none"> ■ 對公司營運之參與程度 ■ 提升董事會決策品質 ■ 董事會組成與結構 ■ 董事之選任及持續進修 ■ 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司目標與任務之掌握 ■ 董事職責認知 ■ 對公司營運之參與程度 ■ 內部關係經營與溝通 ■ 董事之專業及持續進修 ■ 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 對公司營運之參與程度 ■ 功能性委員會職責認知 ■ 提升功能性委員會決策品質 ■ 功能性委員會組成及成員選任 ■ 內部控制

2.1.5 薪酬政策(GRI 2-19/2-20)

本公司深知薪酬制度在吸引和留住優秀人才方面的重要性，因此 AMAX 致力於建立一套合規且具有吸引力的薪酬政策。為確保薪資的公平性和合理性，於評估董事及經理人的報酬時，應充分考量個人績效、職責、目標達成情況以及公司整體財務狀況與未來風險。本公司亦重視薪資安排的透明性，不僅避免引導董事和經理人進行超出風險承受能力的行為，並確保財務績效與薪酬之間的合理性。此外，本公司嚴守利益迴避原則，薪酬委員會成員不參與個人薪酬的決策，確保決策的公正性。

本公司的薪酬委員會定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，所作決議須有薪酬委員會全體成員中超過二分之一的成員同意。藉由這些措施，我們期望激勵管理階層行為符合公司長期利益，促進公司的持續成長與發展。

■ 薪酬政策

董事	經理人
<p>本公司的董事薪資報酬按照《董事及經理人薪資報酬辦法》所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 薪資報酬：獨立董事每月領取固定之執行業務報酬，一般董事除經薪資報酬委員會提議及董事會同意外，不適用領取固定報酬。 2. 退職退休金：除具員工身分之董事外，不提供董事退職退休金。 3. 酬勞：根據本公司章程的規定，由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，按權數分派。獨立董事不適用。 4. 業務執行相關費用：車馬費採實支實付，董事亦得請求本公司支付旅費、住宿費及其他因往返參加本公司營運相關事項所生之費用。 <p>董事薪資報酬的組成部分在「董事薪資報酬辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。</p>	<p>根據《董事及經理人薪資報酬辦法》、本公司章程第 100（2）條規定，經理人的薪酬結構如下：</p> <p>薪資報酬：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 薪酬（經常性）：基本薪資水準。 2. 年終評核獎金（非經常性）：參酌本公司獲利情形並依據經理人年度績效，針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3. 其他（非經常性）：其他獎酬或非現金獎酬，員工認股權、庫藏股轉讓員工等。 <p>退職退休金：依據勞動基準法提列員工退休金。</p> <p>酬勞：變動薪資與績效相連結，依本公司章程第 100（2）條規定，公司當年度獲利固定比例提撥為員工酬勞</p>

2.2 誠信經營（重大主題）(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3)

項目	內容
政策、承諾及重要性	<p>AMAX 深信建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信除能提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，促使公司維持社會信賴達到長期發展。AMAX 制定了《誠信經營作業》、《誠信經營作業程序及行為指南》以及《道德行為準則》等內部規範，以規範公司人員的行為。</p>
權責單位	人資部
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期： <ol style="list-style-type: none"> 1. 維持每位新進員工都必須完成 100%的誠信經營相關教育訓練。 2. 公司在過去一年中沒有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 ■ 中長期： <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練。 2. 建立《誠信經營作業》之內部稽核計劃，並每年執行一次。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每位新進員工都必須完成誠信經營相關教育訓練遵守公司之誠信經營政策並完成簽屬。 2. 於商業往來前應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為。 3. 不定期進行誠信經營宣導，提升管理層級與員工之誠信政策、反貪腐的意識。 4. 設立獨立稽核單位，透過內部稽核機制監督各項公司的營運活動運作。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工於到職時簽署保密合約及教育訓練，完成率達 100%。 2. 2024 年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供公司申訴專線電話或電子信箱，供員工提出申訴。 2. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向適當人員進行舉報，將由稽核室專責處理所接獲之通報及後續調查。

2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練(GRI 205-1/205-2/205-3/2-23/2-24)

本公司秉持的企業核心價值為「客戶至上、誠信、尊重、專注、合作」，基於公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動。為建立誠信經營之企業文化及健全發展，並建立良好商業運作之架構、防範不誠信行為，AMAX 訂有《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，明定不得從事或涉及任何不誠信行為之營業活動，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循，也使利害關係人可更加了解 AMAX 的道德標準。關於公司內部之管理，由人資部作為 AMAX 為誠信經營之統籌單位，負責推動及監督公司誠信經營政策、防範不誠信行為，另由稽核單位督導及查核各營運部門落實執行誠信原則之情形。公司各項經營活動皆依法行事，亦依法發佈重大訊息以達資訊透明化。董事會表決之結果，若有利益衝突者均需迴避。

2024 年度，AMAX 針對報告書範疇據點已完成 100% 之反貪腐評估，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。AMAX 積極與董事、高階主管及員工溝通以傳遞反貪腐之重要性：要求董事於上任前簽屬誠信經營聲明，並將反貪腐與誠信經營的規範明確收錄於員工手冊中，要求每位員工入職前皆須簽屬員工手冊同意函。根據統計，AMAX 完成反貪腐相關溝通之董事及員工百分比達 100%。

AMAX 在面對市場競爭的同時，遵守市場機制，要求員工及供應商不得採取任何不正當及不公平的競爭行為。為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中。本公司於新人入職課程中宣導誠信經營之企業文化理念，並不定期向董事及員工舉辦反貪腐及誠信相關教育訓練、宣導，要求公司自上而下以誠正信實的道德標準，作為執行業務之基本操守。2024 年共計 162 人接受反貪腐教育及誠信相關訓練，比例為 100%，未來也將持續與公司成員進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

■ 對新進成員進行誠信經營宣導



■ 對公司內部成員進行反貪腐相關教育訓練之占比

員工類別	已接受反貪腐訓練人	該類別總人數	已接受反貪腐訓練百分比
董事會	9	9	100.00%
管理階層 ^{註1}	24	24	100.00%
一般員工	129	129	100.00%
合計	162	162	100.00%

註1：管理階層為經理以上之員工。

2.2.2 舉報管道與機制(GRI 2-26)

為建立誠信經營之企業文化，避免內部人員因不誠信或不當行為傷及公司聲譽、造成營運損失，AMAX按照《誠信經營守則》，於《誠信經營作業程序及行為指南》中建立書面檢舉作業辦法，已設立專責單位來處理接收檢舉事項，使員工、供應商與承攬商於工作上遭受不合理之待遇及情事時，其申訴、舉報處理有所依據，提供內部及外部利害關係人舉報舞弊管道，舉報者檢舉時需具名並提供相關具體事證，以口頭、書函、電子信箱或其他適當之方式向公司受理專責人員舉報之，AMAX將依據已訂定之受理檢舉事項之調查標準作業程序，指派內部稽核主管為受理專責人員親自處理所接獲之通報及後續調查。調查過程均採保密及嚴謹之態度處理，並承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置以保護其權益，進而鼓勵知情人士向公司檢舉不誠信或不法之行為。

申訴管道	檢舉電話	(02) 7751-9856
	檢舉信箱	ESG@AMAX.COM

2.3 資訊安全管理（重大主題）(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3)

項目	內容
政策、承諾及重要性	隨著網路攻擊事件威脅不斷，資訊安全已成為全球企業營運之主要風險之一。為遵循資安法規與政策及避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，確保公司的持續營運，AMAX 導入 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統，依照國際標準訂定資安政策，以保障公司與利害關係人之權益。AMAX 承諾維護資訊安全，持續監控資安管理成效，減少資訊安全事故之發生，強化本公司的資安韌性。
權責單位	資訊暨資安管理處
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期執行風險評估、資訊分類、權限控管及資安事件通報應變機制，並導入防火牆等技術性控制措施。 2. 2027 年 BitSight Internet security score 提升至 740 分。 3. 2028 年 Microsoft 365 安全分數提升至 88%。 4. 為所有 VPN 使用者設定雙重驗證。 ■ 長期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 2030 年 BitSight internet security score 提升至 760 分。 2. 2030 年 Microsoft 365 安全分數提升至 90%。 3. 備份伺服器設定雙重驗證。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已導入 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統，並取得獨立第三方驗證。 2. 每年進行資安相關教育訓練、社交工程郵件演練，強化員工的資安意識。 3. 每兩年進行攻擊模擬演練措施，維護組織的資安防護措施和應對能力。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 系統弱點修補工具部署涵蓋率超過 91%。 2. 關鍵應用系統可用性達 99%。 3. 雲端應用系統可用性達 99.9%。 4. BitSight internet security score 720 分。 5. Microsoft 365 安全分數 84.98%。 6. 定期執行模擬網路釣魚郵件活動。 7. 辦理一場網路安全意識培訓（年度培訓項目），共有 131 人參與。 8. 本年度未發生重大資訊安全事件。
申訴機制	設有資安稽核制度與異常通報機制，追蹤資安措施執行。若有申訴事項，可直接向上級主管或資訊暨資安管理處反應。將由專責人員對主管報告該事件的影響範圍、損害程度進行分類與評估後，提出應急處理方案和建議，並將針對資訊安全紀錄相關問題，於事件解決後需保存相關證據，檢討事件並總結反思。

2.3.1 資安管理架構與政策

AMAX 實施符合 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統標準，以保障其資訊資產的機密性、完整性和可用性。設有資訊暨資安管理處，由資安長帶領團隊負責統籌並執行資訊安全管理系統。此系統涵蓋所有客戶與內部數據處理部門，包括實體和數位資產。公司每年或在重大變更後進行風險評估，並基於管理系統，實施存取控制、事件回應、風險處理和業務持續性等控制措施。資訊安全事件將被記錄、審查及上報，並通過正式流程追蹤糾正措施。管理層定期審查系統的有效性，以確保持續改進。

■ AMAX 美國總部取得 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統認證



2.3.2 資安管理策略及計畫

AMAX 管理層致力於保護組織內所有實體和電子資訊資產的機密性、完整性和可用性，以維護競爭優勢、法律遵循以及商業道德。AMAX 由資安長監督資訊和網路安全流程的實施和管理。並建立與維護資訊安全管理系統，為公司識別、評估、評定和控制資訊相關風險提供了基礎。另有風險主管負責管理和維護風險處理計畫，並在必要時進行額外風險評估，以確定針對特定風險的適當控制措施。

AMAX 的資訊安全政策包括保護員工及消費者個人資訊、整體資訊安全、數據治理和分類、存貨及設備資產管理以及訪問控制和身份管理。業務連續性和應急計畫、災難恢復計畫及資源、系統操作和可用性、系統及網路安全、系統監控等也是其中的重要部分。此外，為確保供應商和第三方服務的管理、實體安全性、環境控制，並妥善處理資訊安全事件，AMAX 針對不同層面的風險訂定相應管理流程，致力於實現具體明確的資訊安全目標。所有員工被要求遵守該政策和管理系統，並接受強制性訓練，以確保其了解和遵從政策要求。若有違反行為，將依公司內部紀律和與第三方協議進行相應處置。

■ 資訊安全管理計畫

資安管理項目	說明
終端電腦管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全的 VPN 連線 ● 端點防護，如防毒軟體、惡意軟體掃描和執行安全性漏洞更新 ● 用戶存取權管理，如多重重要素驗證、基於角色的存取控制和定期檢閱存取權
系統存取控制	<ul style="list-style-type: none"> ● 同仁使用系統，須經管理員依所申請的功能權限做授權 ● 密碼設置規定適當強度、字數 ● 同仁離（休）職進行各系統帳號刪除作業 ● 定期審查特權帳號、使用者帳號及權限，停用久未使用之帳號
資訊機房管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料備份和修復，如定期備份、異地備份和災難復原測試 ● 設備均設置於專用機房，並實施人員進行控管及保留進出紀錄存查 ● 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度 ● 機房主機配置不斷電與穩壓設備
防毒和防駭管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 配置網路防火牆、駭客入侵偵測與預防系統 ● 安裝端點防護/反惡意軟體 ● 定期辦理弱點掃描及滲透測試，於系統上線前執行源碼掃描安全檢測 ● 配置託管式資通安全威脅偵測管理機制
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵，2024 年未發生被攻擊事件

資安管理項目	說明
	<ul style="list-style-type: none"> ● 遠端登入公司內網存取須申請 VPN 帳號 ● 訂定人員裝置使用管理規範，如：軟體安裝、電子郵件、即時通訊軟體、個人行動裝置及可攜式媒體等管控使用規則
社交演練與資安教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期辦理社交演練，如模擬網路釣魚郵件活動 ● 定期辦理資訊安全意識訓練，如辦理年度教育訓練與測驗和資安政策溝通宣導
確保系統的永續運作	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵循 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統定期執行內部稽核，確保控制設計及執行之有效性。 ● 鑑別可能造成營運中斷事件之發生機率及影響程度，並明確訂定核心業務之復原時間目標（RTO）及資料復原時間點目標（RPO），設置適當之備份機制及備援計畫 ● 制定核心業務持續運作計畫，定期辦理核心業務持續運作演練，演練內容包含核心業務備援措施、人員職責、應變作業程序、資源調配及演練結果檢討改善

2.3.3 資安事件通報與因應流程(GRI 418-1)

當發生資訊安全事件時，員工必須立即按照《資訊安全事件報告和處理程序》向其主管報告。團隊負責人將事件報告給資訊暨資安管理處專責人員，後者根據內部程序對資訊安全事件進行分級。如果事件符合重大異常事件的條件，則將報告上報給資安長和執行長。對於涉嫌資訊洩露的重大異常事件，同時需通知人力資源部門和審計辦公室。如果確認發生洩露，資訊暨資安管理處將根據法律要求或內部政策處理此案。對於所有安全事件，必須填寫「資訊異常事件報告」並提交給資訊暨資安管理處主管、資安長或更高級別的管理人員，以評估事件之影響及相對應之措施。2024 年，AMAX 並未發生重大資訊安全事件，亦無接獲客戶隱私侵犯或資訊洩漏相關之外部投訴事件。

2.3.4 資安教育訓練

AMAX 定期會進行社交工程演練，例如模擬網路釣魚郵件活動，以提高員工意識並加強網路安全防禦，每次演練平均約有 153 名參與者。該計畫包含詳細的實施措施，並追蹤執行頻率、參與情況和結果，以評估監控有效性。資訊暨資安管理處定期審查結果，以指導持續的培訓和政策改進。

■ 2024 年資安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數
年度網路安全意識培訓	2	131	1	262

註2：總受訓時數=進修時數*實際參與進修人次。

2.4 風險管理與法規遵循

2.4.1 風險管理

風險管理組織架構

AMAX 以董事會為風險管理最高治理與決策單位，由董事會核定整體之風險管理相關重大決策，並確保內部控制有效實施。為有效辨識、評估各項風險項目，透過各部門間不同層級分層管理並訂定各種內部規章，來進行公司之各項風險評估及管理，以面對外部環境所帶來的風險，將風險影響程度最小化。並於 2025 年 3 月成立永續發展小組推動企業永續發展，每年需向董事會報告執行情形及結果，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

關鍵風險與因應策略

AMAX 透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度 AMAX 共辨識出 3 項主要營運風險，分別為氣候變遷風險、財務風險與市場營運風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與因應策略

ESG 面向	環境	治理	
風險項目	氣候變遷風險	財務風險	市場營運風險
風險因子	請參考 3.1 氣候變遷因應	匯率波動風險	市場風險、進貨價格風險
風險管理政策與程序		財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	針對國內外政治、經濟與法律監管要求及國內外科技與產業變化等因素，所產生之市場、供應鏈等風險進行評估，並將評估結果反映至相關營運決策上。
風險因應策略		1. 匯率波動風險：除自然避險外，本公司及其各子公司財務人員均會隨時留意並確認匯率波動對各期財報之影響數，以決定是否採取適當之避險措施。	市場風險：面對市場競爭同業多之情境，本公司係以專注發展具高附加價值技術因應之，創造產品差異化，提升本公司產品之附加價值。 價格波動風險：除以客戶別專案採購方式預防跌價損失外，面對元件價格調漲，由業務單位適度與客戶協商，以維持本公司產品利潤空間。

2.4.2 法規遵循(GRI 2-27/416-2/417-2)

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業善盡社會責任的正面形象。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司透過定期法規查核以掌握各種對公司營運可能有重大影響的政策或法律上的變動，也持續將法令規章內部化轉為公司政策或施行辦法，同時透過相關教育訓練課程向員工宣導，落實法規遵循監控，以確保公司遵守環保、勞動、職業安全衛生等法規規範，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。

AMAX 以受主管機關裁罰金額達 100 萬元之事件作為重大罰款金額之揭露標準。2024 年度未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊等法規之事件。AMAX 重視違反法規事件的處理及改善，若有受法規裁罰之情形，皆會請受法規裁罰之相關單位向總部釐清事發原因及後續改善措施，並依據內部規範予以適當懲處，並要求限期提出改善措施及方案，以避免未來有重蹈覆轍之機會。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應（重大主題）(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3)

3.1.1 氣候治理(GRI 2-12)

隨著近年全球各地的天災事件，顯示極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，如何應對並做出減緩和調適策略成為企業必須思考的課題及維持企業永續經營的關鍵。AMAX 於 2024 年依據氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）建議，圍繞「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四大核心，開展與氣候變遷相關的風險和機會之鑑別，並擬定因應策略，以期提升公司於氣候議題的韌性與調適能力，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

AMAX 之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，針對未來之減碳目標、氣候行動方案、年度預算、重大財務支出等進行監督以及最終決議。董事會轄下設立「永續發展小組」，並由董事長擔任總召集人，帶領治理、環境、社會及產品等 4 個工作小組，協助蒐集其業務範圍內的氣候議題現況，橋接資源並提供建議，同時推展並實踐各項永續業務和氣候行動方案。永續發展小組每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

3.1.2 氣候風險管理

AMAX 於本年度首次完整鑑別氣候變遷相關風險與機會，建立氣候風險管理程序。藉由參考 TCFD 指引、國內外氣候變遷相關報告及同業發布之永續報告書及氣候風險評估資料，由永續發展小組召集相關營運部門同仁，包含製造生產處、行銷業務處、研發處、行政管理處下之財會部及人力資源部等單位，透過問卷方式就其業務範疇評估各項風險機會議題的預期影響期程、發生可能性與衝擊程度，根據最終產出之「氣候風險與機會重大性矩陣圖」，彙整並鑑別年度 AMAX 關鍵氣候風險與機會，並由永續發展小組召集人將結果向上提報董事會，以作為未來進行訂定集團策略之基石。

■ 氣候風險與機會管理程序

1 氣候議題蒐整

蒐整最新國內外永續趨勢及法規、同業關注之氣候議題，篩選出攸關電腦及周邊設備產業的潛在風險機會議題。2024 年彙整之議題清單包含 9 項氣候風險和機會，其中包括 4 項轉型風險、2 項實體風險以及 3 項機會：

- 轉型風險：R3 低碳技術轉型的成本、R4 提高溫室氣體排放定價/總量管制/排放交易、R5 現有產品和服務的要求及監管、R6 客戶對環保/低碳要求提升。
- 實體風險：R1 極端氣候事件嚴重性和頻率增加、R2 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。
- 機會：O1 使用更高效率的生產與配送流程、O2 使用低碳能源、O3 開發和/或增加低碳商品和服務。

2 重大風險機會鑑別

透過問卷方式由永續發展小組及相關營運部門同仁，針對初篩之 9 項風險機會議題評估其影響期程、發生可能性以及衝擊程度，根據問卷結果計算重大性分數並產出氣候風險與機會矩陣圖。

$$\text{重大性分數} = \text{發生可能性} * \text{衝擊程度}$$

2024 年 AMAX 鑑別重大性氣候議題共 3 項，包含轉型風險、實體風險及機會各 1 項：

- 轉型風險：「客戶對環保/低碳要求提升」
- 實體風險：「極端氣候事件嚴重性和頻率增加」
- 機會：「開發和/或增加低碳商品和服務」

3 因應措施擬定與財務影響分析

針對各重大風險機會議題盤點公司現階段之因應情形，擬定未來管理措施，透過採取具體行動最小化風險對公司的潛在影響，化風險為轉機，把握氣候機會帶來的未來商機。

綜合考量重大風險機會議題對營運造成的直接影響，以及推動管理措施所需投入的時間、技術、人力成本，評估氣候相關財務影響。

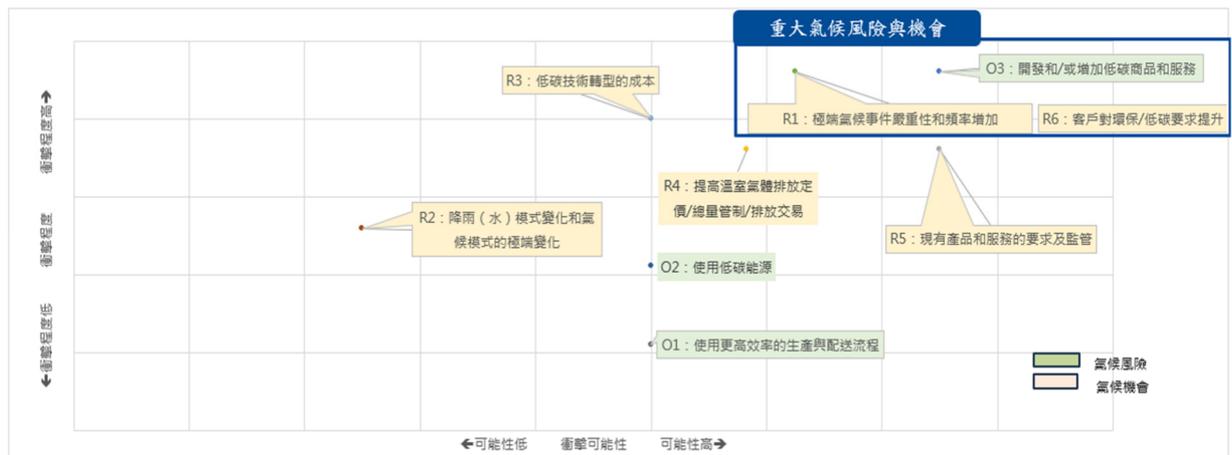
4 後續追蹤管理

由永續發展小組及相關營運部門同仁持續追蹤各項議題之目標達成和管理措施執行情況，定期檢討成效並根據最新趨勢和同業做法進行滾動式調整，不斷精進氣候議題的因應方式。

3.1.3 氣候變遷因應策略(GRI 201-2)

2024年AMAX由永續發展小組依據氣候風險管理程序進行年度氣候風險與機會議題之重大性評估，透過與相關營運部門討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出3項關鍵氣候風險與機會，分別為1項轉型風險、1項實體風險與1項氣候機會，共3項關鍵議題，下表已分別列示已鑑別重大氣候風險與機會議題之發生影響期程、現況說明、未來因應策略以及相關財務影響。

■ 氣候風險與機會鑑別矩陣圖



■ AMAX 關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況與財務相關影響	因應策略與管理措施
轉型 風險	客戶對環保/ 低碳要求提 升	中期（3-5 年內）	<p>隨著全球永續、低碳環保意識的提升，引領客戶及利害關係人對於溫室氣體排放、淨零減碳策略的重視，使客戶對產品服務的偏好發生變化，進一步延伸至供應鏈碳管理，並對環境保護的稽核要求更加嚴格。</p> <p>AMAX 若未能積極進行溫室氣體管理與減量，符合客戶之減碳期待，或提供之產品無法滿足市場設備之節能要求，可能導致訂單流失，影響營收及企業形象。AMAX 為調整產品功能符合環保減碳要求，以及加強環保減碳所執行之各項措施及認證成本，將會提高營運成本。</p>	<p>規劃提高產品透明度，持續關注環境採購趨勢並尋找機會將節能和低排放的設計特點融入產品開發。</p> <p>建立即時與客戶溝通之管道，了解客戶對產品規格的需求，以滿足客戶永續性要求。</p> <p>依據 ISO 14001：環境管理系統，實施節能減廢策略，最新證書效期自 2026/10/27。並規劃在 2025 年第 4 季度前投資太陽能發電系統，以降低生產和測試過程之碳排放降低營運碳排。</p> <p>AMAX 承諾所有製造和供應的產品均符合歐盟 RoHS、REACH 標準，並依循 ISO 14001 標準，建立相應的環境合規程序。</p>
實體 風險	極端氣候事 件嚴重性和 頻率增加	長期（5 年 以上）	<p>受極端氣候加劇影響，AMAX 面臨颱風、暴雨、熱浪、野火等等氣候風險。可能導致基礎設備和系統因故障或毀損無法正常運作、員工無法安全到達工作地點、客戶服務受限等問題。進而造成非計劃停產和生產力下降，致使營收下降、增加資本支出或維運成本，影響財務穩定性。</p>	<p>持續評估監測氣候及氣溫之變化，除針對極端天氣事件類型，依據業務連續性計劃（BCP）之災難復原計畫，設置具體應對措施和流程，並執行定期的演練措施外；指定應急聯絡人和應急小組，以確保在災害發生時與員工之聯繫。透過智慧能源和熱監控系統，主動管理並優化冷卻負載，避免設備因氣溫上升而過載。</p>
機會	開發/增加 低碳產品或 服務	中期（3-5 年內）	<p>AMAX 觀察到在近年永續趨勢下，客戶逐漸提出產品低碳與降低碳足跡之需求，透過開發低碳解決方案和節能產品及服務，同時回應、滿足客戶需求，可以為 AMAX 提升產品競爭力和企業形象，作為市場區隔的關鍵，開闢新市場機會，進而增加訂單和市場份額，從而提高營業收入和毛利。</p>	<p>AMAX 計劃在 2025 年第 4 季度前投資太陽能等再生能源，以降低生產和測試過程之碳排放，降低產品碳足跡。持續投入研發更高效能的液冷散熱解決方案技術，降低整機櫃溫度並減少能源消耗，使高運算、效能之系統運行時能耗更低，支持客戶的減碳目標、創造差異化產品並提升 AMAX 競爭力。</p>

3.1.4 指標與目標參考

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，AMAX針對「能源管理」及「溫室氣體」等氣候關鍵議題進行目標設定，透過永續發展小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標，逐年確認其有效性與適宜性，落實 AMAX 之永續發展之經營理念。以下為 AMAX 訂定之氣候相關目標與達成情況：

關鍵議題	目標	預計達成年度	基準年	具體/規劃行動方案說明
能源管理	外購電力減量 1%	2026	2024	<ul style="list-style-type: none"> ■ 盤查並汰換高耗能燈具為節能 LED 燈具；另按區域使用頻率更換感應式燈具 ■ 工作區域空調保持恆溫，並配合上下班時間啟動及關閉 ■ 盤查工廠內老舊辦公設備之耗能，規劃逐步汰換為新型且更節能設備 ■ 建置太陽能發電系統，自發自用
溫室氣體排放	範疇 2 排放減量 1%	2026	2024 ^註	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建置太陽能發電系統，供電自用降低範疇 2 排放。 ■ 每年執行溫室氣體盤查，未來規劃取得獨立第三方確信

註：AMAX 於 2024 年依循 GHG Protocol 首次進行溫室氣體盤查，預計於 2025 年 11 月前完成盤查工作。

3.2 能源及溫室氣體管理

能源使用和溫室氣體排放與全球暖化趨勢息息相關，若放任極端氣候逐漸加劇，將進一步導致自然環境以及社會受到負面影響。為此，AMAX 將能源與溫室氣體管理視為企業永續經營不可或缺的一環；提升能源效率和使用可再生能源不僅有助於控制營運成本，更能透過塑造綠色企業形象，增強市場競爭力。在響應能源與溫室氣體相關政策法規的同時，降低因氣候變遷帶來的經營風險，確保長期營運的穩定性。AMAX 訂下五大環境政策與四大承諾，作為推動內部環境相關之管理制度之方向：

環境政策
能源效率政策 透過高效能設備和技術投資，定期能源審核以提升效率
溫室氣體減排政策 設定減排目標，改善能源使用效率，並投資碳抵銷項目
可再生能源政策 增加可再生能源使用比例
教育和培訓政策 定期培訓員工，提高其環保及能源效率意識
環境影響評估政策 新項目開展前進行評估，減少環境負面影響
環境策略
零排放承諾 以 2050 年作為淨零排放目標年份，接軌國際趨勢，實現永續經營目標
不使用有害物質承諾 避免使用對環境和健康有害的物質
透明度承諾 公開能源使用和排放數據，接受獨立第三方審核
持續改進承諾 持續評估及改進環境策略，應對氣候變化之挑戰

3.2.1 能源使用概況(GRI 302-1/302-3)

2024 年 AMAX 的能源總消耗為 6,772 GJ，能源使用結構以間接能源使用之外購電力為最大宗，占總能源消耗量之 88%，主要為研發生產及辦公用電，其次則為製暖所需的天然氣，約佔總能源消耗 9%，年度能源總消耗及使用密集度 (GJ/百萬營業額) 分別較前一年度下降 10% 及 0.6%，主要因廠區及辦公室持續推行節能措施所致，未來 AMAX 將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

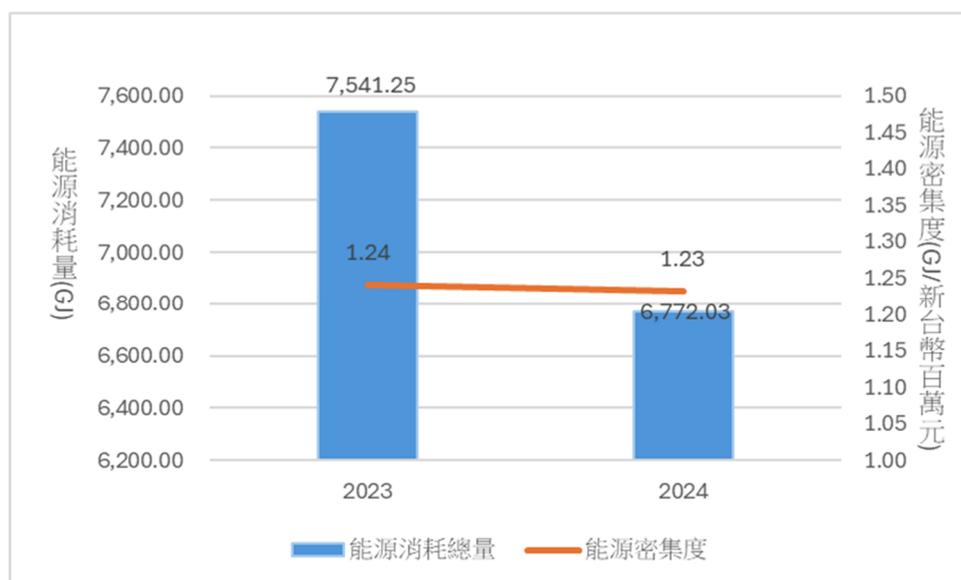
■ 近 2 年能源消耗統計與密集度

能源種類 ^{註1}	2023	2024
天然氣 (GJ) (A) ^{註2}	873.88	633.07
汽油 (GJ) (B)	66.43	147.6
外購電力 (GJ) (C)	6,600.94	5,991.28
總能源消耗量 (GJ) (A+B+C)	7,541.25	6,772.03
能源密集度 (GJ/新台幣百萬元) ^{註3}	1.24	1.23

註1：天然氣原始採購單位為 therm (十萬英熱單位)，1 therm 相當於 0.105506 GJ；汽油原始熱值為 112,114 - 116,090 Btu/gal，取其平均值為 114,102 Btu/gal，換算熱值為 28,772.416728kcal/gal；電力原始熱值為 3,414 Btu/kWh，換算熱值為 860.887896kcal/kcal。係數源於美國能源部替代燃料數據中心 (Alternative Fuels Data Center，簡稱 AFDC)。

註2：GJ：千兆焦耳。

註3：能源密集度 = 能源總消耗量 (GJ) ÷ 營業收入 (新台幣百萬元)。



3.2.2 溫室氣體排放(GRI 305-1/305-2/305-4)

AMAX 於 2024 年起依循 GHG Protocol 首次進行溫室氣體盤查，預計於 2025 年 11 月前完成盤查。並將以此作為盤查基準年並基於其經驗，建立完善的溫室氣體盤查機制，未來每年將持續依照溫室氣體盤查標準，針對前一年度溫室氣體排放源進行鑑別，並透過標準化的活動數據蒐集和排放量量化流程，計算營運過程中所產生的碳排放，以設定減量目標，並進一步推動節能減碳專案的規劃與展開。

2024 年 AMAX 溫室氣體排放總量為 385.7899 公噸 CO₂e，其中直接溫室氣體排放量（範疇一）為 55.4357 公噸 CO₂e，包括公務車汽、製暖設備使用的天然氣、冷媒設備等的使用；間接溫室氣體排放量（範疇二）為 330.3542 公噸 CO₂e，主要為外購電力的使用。本年度之類別一與類別二溫室氣體排放強度為 0.07 公噸 CO₂e / 百萬新台幣營收，排放總量較去年減少 9%，排放強度則與去年相若。

■ 近 2 年溫室氣體排放統計範疇一及範疇二之溫室氣體排放量與密集度

單位	2023		2024	
	公噸 CO ₂ e	%	公噸 CO ₂ e	%
範疇一 ^{註1、3}	61.7984	14.51%	55.4357	14.37%
範疇二 ^{註3}	363.9699	85.49%	330.3542	85.63%
範疇一&二總量合計	425.7683	100.00%	385.7899	100.00%
範疇一+範疇二密集度 ^{註5} (公噸 CO ₂ e/百萬營收)	0.07	-	0.07	-

註1：公務車加油所產生之碳排放量依據各加油發票記錄之碳排放量加總；外購電力及天然氣碳排放量依據各月份帳單記錄之碳排放量加總。冷媒因兩年度設備相同，故依 2024 年自主盤查之結果作為 2023 年的碳排放量估計數。

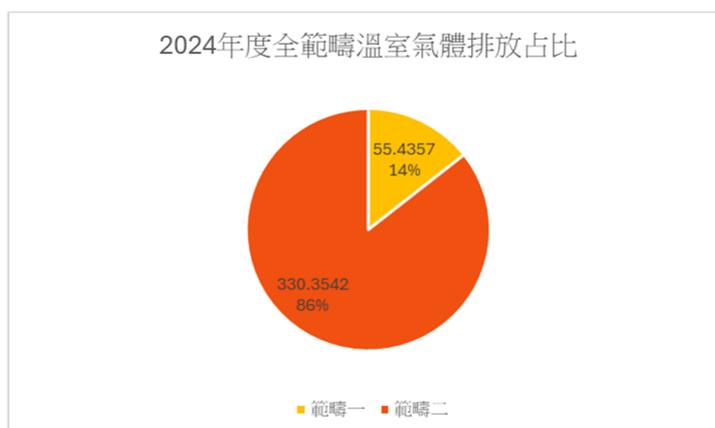
註2：盤查方法學：依循 GHG Protocol。

註3：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (次 CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCS)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NH₃) 共計 7 種溫室氣體。範疇一計算排放源包含移動排放源；範疇二排放源為外購電力。

註4：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註5：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量) / 年度總營收。

註6：2024 年度為自主執行溫室氣體盤查，故尚未經第三方確信作業。



3.2.3 減量及節能措施及再生能源規劃(GRI 302-4/305-5)

AMAX持續評估各項可行的節能減碳行動方案，近年度透過汰換辦公室及工廠區之燈具 1,115 盞為省電燈具，共節省 201,503 度電，約減量 40 公噸 CO₂e 的溫室氣體。我們將持續積極規劃和推動其他節能專案，以進一步提高能源使用效率。

■ 2024 年度節能減碳行動

行動方案說明	節電量 (kWh)	節能量 (GJ)	減碳量 (公噸 CO ₂ e)
辦公區汰換燈具，由 100W 改為 40 W，共計 33 盞	5,964	21.5	1.1854

註 1：電力係數使用美國國家環境保護局(Environmental Protection Agency, EPA)最新公布 2025 年度係數所換算，0.1980632148 kgCO₂/kWh、0.0000113398 kgCH₄/kWh、0.0000013608 kgN₂O/kWh。

註 2：減量基線以設備汰換前耗電量為準。因設備未設置獨立電表，故以理論推估年節能減碳量。

■ 2024 年度節能減碳行動

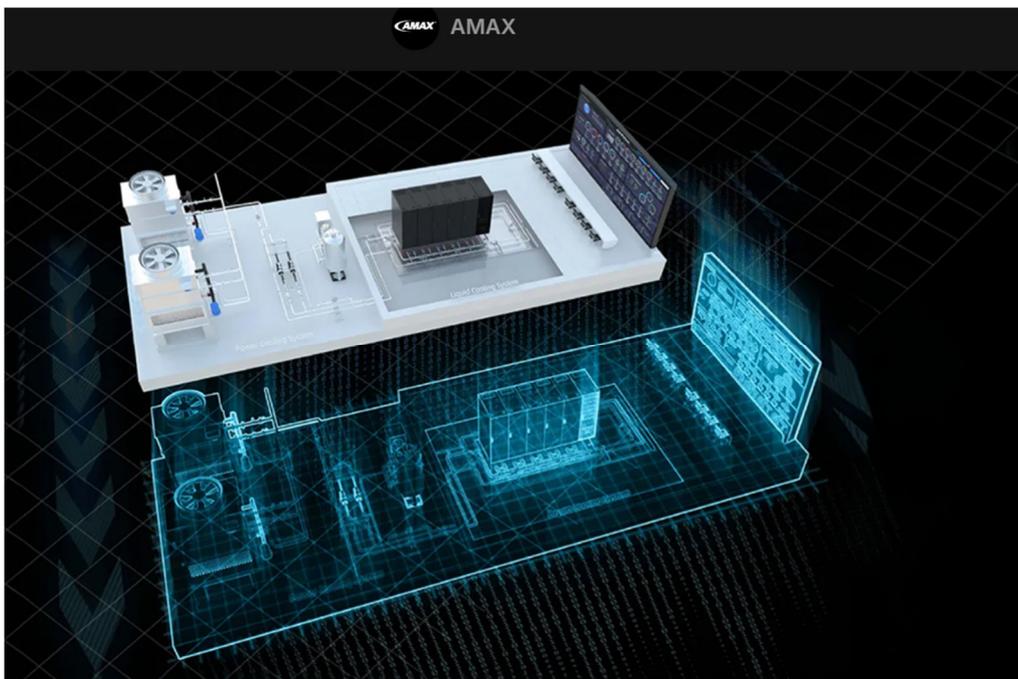


■ 降低產品和服務的能源需求

AMAX 不僅專注於自身永續目標，亦致力於為客戶提供更高效能的散熱方案。液體冷卻技術是我們的一項重要創新，它不僅提升了產品競爭力，更體現了 AMAX 對永續發展的承諾和貢獻。液體冷卻技術的多項優勢包含：

<p style="text-align: center;">降低對傳統空調的依賴</p> <p>液體冷卻技術利用液體在吸收與傳導熱能方面的高效性，直接將熱量從 CPU、GPU 及其他高密度元件移除，顯著減少對電腦空調系統的依賴，優化電源使用效率（PUE）指標，進一步降低整體能耗。</p>	<p style="text-align: center;">支持更高效能的資料運行</p> <p>由於高效能的液體冷卻可在元件層級直接移除熱能，機房環境得以維持在較高溫度而不影響硬體效能，降低房間層級冷卻的能源消耗，促使資料中心在更高溫度環境下仍能高效運行。</p>
<p style="text-align: center;">控制冷卻需求以提升機櫃密度</p> <p>在高效能 AI 與 HPC 部署環境中，液體冷卻技術使 AMAX 系統能維持最佳元件溫度，避免為冷卻使能耗指數增加的代價，確保電源使用效率(PUE)更貼近實際 IT 負載。</p>	<p style="text-align: center;">提升冷卻效率的熱能再利用</p> <p>AMAX 液體冷卻設計能與設施水環路或熱交換器整合，將廢熱回收再利用，或高效地排放，並避免對大範圍空間的過度冷卻，進而降低非 IT 設施能耗，提升整體冷卻系統效率。</p>

液體冷卻技術的應用，使 AMAX 能協助客戶節約電力消耗。不僅利於客戶節省能源成本，亦大大減少對環境的負面影響，實現經濟與環保效益的雙贏，更多關於產品的相關資訊可以參考 [AMAX 公司網頁](#)。



AMAX 專利智慧水冷模組

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理策略(GRI 306-1/306-2)

AMAX 減少使用、盡可能重複利用材料，並確保公司在營運和產品中使用的材料可回收。為有效減少營運產生之廢棄物對環境造成的污染和影響，AMAX 依循 ISO 14001：環境管理系統及主管機關要求建立廢棄物管理措施，秉持 3R（Reduce, Reuse, Recycle）的原則，建立廢棄物管理措施，依照廢棄物種類及特性妥善分類、儲存、運輸、處理。AMAX 之主要廢棄物產品研發製造過程中所產生之廢電子垃圾，皆儲放至適當地點，並由專責人員定期監測與申報總量，由獲得 ISO 14001 認證的第三方回收商合作，妥善處理我們營運過程中產生的任何電子垃圾。對日常營運活動所產生之生活垃圾、廢塑膠及紙類，依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由統一委託第三方合格清運商處理。

為確保廢棄物被妥善處理，AMAX 要求廠商提供相關的合法文件和許可證，確認合作清運業者的合法性；不定期針對合作之廢棄物處理廠商進行稽核，2024 年並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項。

■ AMAX 美國總部取得 ISO 14001：2015 環境管理系統認證



3.3.2 廢棄物的產生 (GRI 301-1/306-3/306-4/306-5)

2025 年 AMAX 廢棄物總量較去年減少 12 %；廢棄物密集度較去年減少 3%，主要源自對電子廢棄物的加強控制所減少廢棄物量，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

■ 近三年廢棄物的產生量

單位：噸

廢棄物類別/處置方式 ^{註1}	2022	2023	2024
一般事業廢棄物 ^{註2} /掩埋	85	86	84
電子廢棄物 (e-waste) /回收	13	14	4
電線與網線 ^{註3} /利用	1	1	1
廢棄物總量	99	101	89
廢棄物密集 (噸/百萬營業額)	0.0147	0.0166	0.0161

註1：廢棄物為離場處理。

註2：以 EPA 於 2018 年公布美國居民平均每天每人產生約 4.9 磅 (約 2.2 公斤) 的廢棄物 (Municipal Solid Waste, 簡稱 MSW) 進行估算。

註3：電線與網線係依據歷史經驗自行估算值。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估(GRI 303-1)

可依賴且穩定供給的水資源成為企業持續營運的重要關鍵之一，隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，妥善的水資源管理是必須重視的議題。AMAX 於日常營運過程中重視節約用水，良好、妥善運用水資源，避免不必要的浪費，以期提高用水效率。

AMAX 為評估營運據點是否存在水風險，我們採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）提供的水資源風險評估工具進行據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示 AMAX 據點未座落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估營運據點之水資源壓力、配合當地政府之節水政策措施，避免 AMAX 用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 水資源壓力分析圖



整體水風險等級



地區	WRI Aqueduct 整體水風險等級 (基期)
AMAX (California)	中低

3.4.2 水資源利用(GRI 303-1/303-2/303-3/303-4/303-5)

AMAX取用水來源為自來水，廢水則透過公共污水下水道系統進行廢水處理後排放，確保廢水排放符合法規要求，從而有效保護當地水域環境。2024 年度，AMAX 之取水總量達 3.253 百萬公升，較前一年度增加 56%；用水密集度亦提升 73%。此增幅主因為公司於 2024 年進行產能升級與業務擴展，導致生產及生活用水需求同步上升，未來將持續追蹤內部用水情形，通過內部培訓和宣傳活動，提升員工的節水意識；並評估用水監控系統或節水設備安裝可行性，實現 2026 年用水量相較 2024 年減少 3%的節水目標。

■ 近三年用水統計

單位：百萬公升

用水類別	取水分類	2022	2023	2024
取水量	取自自來水公司	2.224	2.075	3.253
取水密集度（百萬公升/百萬營收）		0.0003	0.0003	0.0006

註1：自來水取水量採用水費單為依據，並採 1 加侖為 3.78541 公升進行估算。

註2：因無安裝水錶無法取得排水數據，AMAX 研發生產中亦無耗水，用水來源僅為生活用水，故無排水以及耗水統計數據。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 產品技術與創新（重大主題）（GRI 2-23/2-24/2-25/3-3）

項目	內容
政策、承諾及重要性	AMAX 致力於技術研發創新，降低產品能耗，應對快速變化的市場。我們投資於研發團隊的專業培訓和研討會，以推動創新技術升級，推出領先市場的新產品與服務。憑藉多元化的設備和核心技術，AMAX 提供從研發、設計到組裝的一條龍整合服務，滿足各產業獨特的客製化需求。我們同時也致力於開發綠色節能、高效且可靠的資料中心級液冷解決方案，展現了我們在市場競爭下堅守環保永續價值的決心。
權責單位	研發處
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 於近期研發基於人工智慧的編碼工具。 2. 完成開源大型語言模型（LLM）的 AI 應用概念驗證（POC）開發。 3. 研發高功率、低 PUE、液冷數據中心的概念設計。 4. 於 2025 年完成 2MW 數據中心建設並投入運營。 ■ 中長期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 於 2026 年部屬基於人工智能的應用程式供內部使用。 2. 於 2026 年完成 4MW 數據中心建設並投入運營。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過公司內部自行開發的概念驗證（POC）和原型產品，確認技術可行性，避免資源浪費。 2. 利用最先進的熱設計和模擬工具，提前識別和解決熱管理問題，提升設計效率。 3. 透過 AI 驅動的編碼工具加速 AI 應用程式的開發，以提升開發效率並減少人力資源投入。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品創新研發經費 1.3 億元，占營業收入金額 2%。 2. 包含 2024 年通過申請的 4 項專利數，截至 2024 年底，AMAX 累計共取得 36 項專利。
申訴機制	若有申訴事項可以通過各式管道向 AMAX 反應意見。技術長領導研發工作，研發團隊可以直接向技術長報告。研發團隊的回饋，包括建議或疑慮，將直接與領導階層溝通並解決。

4.1.1 產品及技術布局

AMAX 作為領先的電腦硬體解決方案供應商，專注於提供尖端的人工智能高效能運算、高密度伺服器及存儲、以及液冷整機櫃解決方案，服務對象涵蓋軟體開發商、設備製造商、政府機關、研究單位及通路商等。憑藉著自 2015 年以來在液冷和 AI 機櫃技術的深厚積累，以及涵蓋熱學、電子、電機、機械等領域的專業團隊，AMAX 能在快速變化的市場中脫穎而出，為客戶提供從概念到全球部署的全方位解決方案。靈活系統整合和高度客製化的解決方案，使 AMAX 能滿足從新創公司到大型跨國企業的不同需求。展望未來，AMAX 將持續專注於高附加價值和高潛力技術的開發，提升技術標準，主要包含三大布局：



IntelliRack A45

OCP Compliant Data Center Liquid Cooling Rack

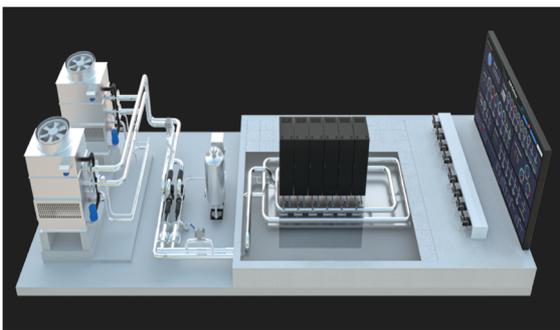


跨世代百萬瓦級數據中新建設能力

AMAX 不僅著眼於當下，更放眼未來數據中心的需求。透過自主研發和設計，AMAX 正逐步實現高功率、低 PUE、液冷數據中心的建設。這不僅體現了 AMAX 在數據中心領域的雄厚實力，更展現了其對未來技術趨勢的精準把握。自 2024 年研發和概念設計，預計於 2025 年及 2026 年分別完成 2MW 與 4MW 自建數據中心之建設並投入運營，AMAX 的每一步都穩紮穩打，旨在打造行業領先的下一代數據中心。

AI 驅動的軟件開發和應用

AMAX 積極擁抱人工智能技術，並將其融入到軟件開發和應用之中。通過研發基於 AI 的編碼工具，AMAX 不僅加速了內部 AI 應用程序的開發進程，更提升了開發效率和質量。從 AI 軟件堆棧和編碼工具的研發，到利用開源大型語言模型進行應用概念驗證，再到最終將 AI 應用部署到內部使用，AMAX 展現了其將 AI 技術轉化為實際生產力的能力，並持續探索及佈局 AI 技術的應用邊界。



先進的散熱技術研究和應用

高效的散熱技術是高性能計算的基石。AMAX 在下一代液冷技術的研發上持續投入，並利用最先進的熱設計和模擬工具，輔助概念驗證和原型開發。這種將先進工具與實際應用相結合的方式，使 AMAX 能夠在設計階段就充分考慮散熱問題，並對產品的熱性能進行精確的分析和優化，最終確保產品的高效運轉和卓越性能，同時達到節能永續之效果。

■ 人工智慧高效能運算解決方案應用範圍



智慧駕駛
應用於自動駕駛



健康醫療
應用在生物細胞分析及基因序列研究



人工智慧研究
頂尖企業的AI研究院由AMAX提供客製化的高效能GPU解決方案



智慧農業
影像識別應用在農田監控管理



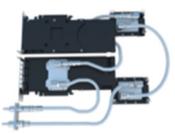
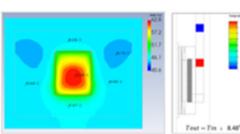
智慧零售
應用在自助零售平台



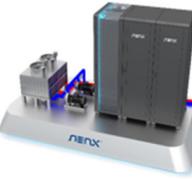
智慧體育
應用在實時賽場影像採集和數據分析

■ 液冷產品線及整機櫃解決方案

液冷技術開發能力

			
CPU冷板設計	GPU冷板設計	主機殼設計	模擬開發

液冷產品線

				
邊緣端	工作站	機架式	整櫃	資料中心

1 人工智慧高效能運算解決方案

代表系列 The IntelliRack series



1. 先進散熱技術和高能源效率：降低功耗及用電達到節能效果，增強散熱能力。
2. 多樣散熱方案：提供混合式冷卻、密閉循環液冷轉空冷以及高效液冷轉液冷/液冷轉空冷方案。
3. 簡化維護與智慧管理：輕鬆維護，設施無須改造。具備管理控制系統，能夠詳細監控和控制流量、溫度和速度，確保精確的管理。
4. 主機堆疊設計：提供主機最佳化擺放達到高效能空間運用及高壓直流母線設計降低外部插座電源線的使用

2 高密度伺服器 and 存儲解決方案

代表產品 The AceleMax® AI POD powered by NVIDIA HGX™ B200



1. 極致運算效能：每顆 GPU 擁有超高速記憶體與提供高達 1.8 TBs 記憶體頻寬，加速 AI 模型運算速度。系統功耗達 240kW，滿足 AI 訓練與推論高負載需求。
2. 極高速網路設計：資料傳輸速度極高，縮短等待時間、加快 AI 模型訓練與推論所需之時間。
3. 高效能儲存設備：專為龐大資料與即時資料流設計，搭載 NVIDIA 認證高效能儲存設備，降低延遲、提升效能。
4. 彈性部署與整合：提供模組化與經驗優化解決方案，並適用各種 AI 部署情境，如資料中心和企業私有雲等。此外，可根據實際應用需求彈性擴充。

3 液冷整機櫃解決方案

代表產品 NVIDIA GB200 NVL72 Liquid-to-Air Rack Solutions



1. 創新的液冷轉空冷（L2A Cooling）散熱系統。
2. 提供大型語言模型推理、檢索增強生成和高速資料處理三面向之尖端效能。

4 邊緣運算解決方案

代表產品 ServMax® X-313

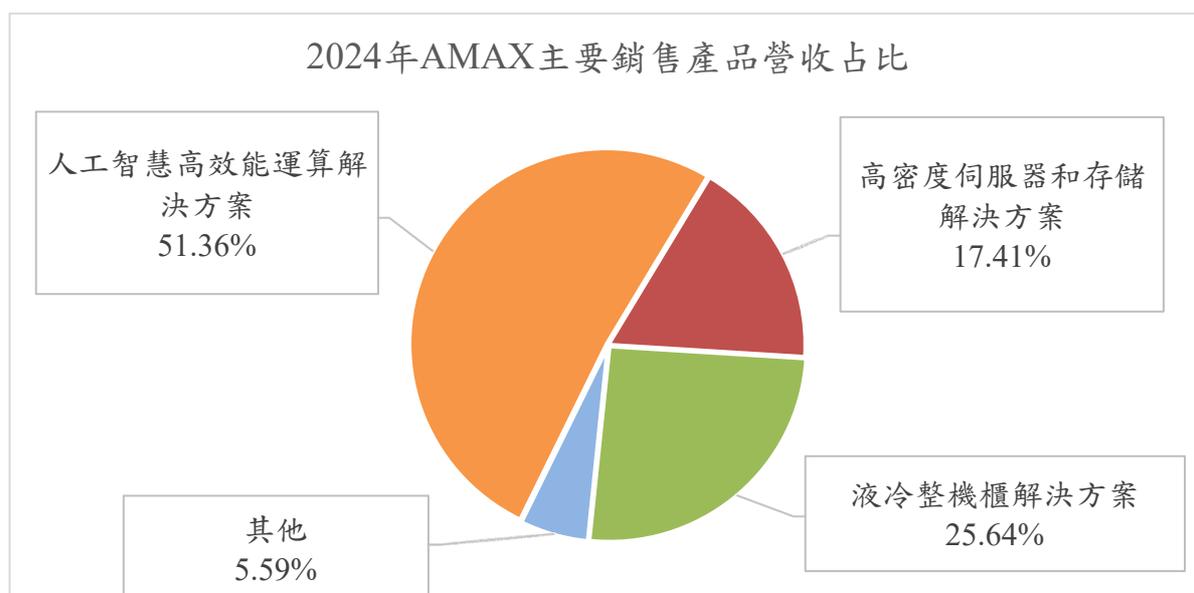


1. 強大運算核心，為各種應用提供專門設計之高運算能力，運用範圍包含車用、醫療、農業等多項產業。
2. 提供充足儲存空間，並且有優異的資料傳輸效率。
3. 作為超短型通用 GPU 邊緣運算伺服器，適用於 AI 和伺服器工程等需要高性能和低延遲的邊緣運算應用。

近年來，我們積極布局幾項技術，包括液冷系統、高效能 AI 運算技術以及 AI 邊緣運算技術。在這些主要產品和技術發展中，融入了設計高性能抵抗地震電腦、零外部熱量傳遞、原子尺度半導體晶圓及具備遠程測試功能的基礎設施解決方案。其中，液冷系統技術是目前產業中的熱門焦點。液冷技術能顯著降低最新型 CPU 及 GPU 等關鍵伺服器部件的溫度，不僅能保持伺服器的最高效能運行，還能達到省電低耗能的目標，這與全球重視的「節能減碳」環保理念不謀而合。預計此技術將成為未來主流散熱技術，因此我們致力於運用此技術開發和創造差異化產品，並推動新應用軟硬體的科技市場潮流。這將是本公司未來研發工作的重點發展方向。

■ 2024 年主要銷售產品銷售現況

主要產品名稱	銷售金額 (仟元)	營收占比 (%)
人工智慧高效能運算解決方案	2,820,805	51.36%
高密度伺服器和存儲解決方案	956,156	17.41%
液冷整機櫃解決方案	1,408,192	25.64%
其他	307,235	5.59%



4.1.2 研發人員與經費投入

AMAX的核心技術領先地位，不僅源自經營團隊多年來在業界所累積的豐富實務經驗，更受益於公司不斷延攬業界專才，打造出優秀的研發團隊。所有技術均由公司自主開發，以此確保專業性及創新能力。在滿足客戶多樣化且不斷變化的需求方面，AMAX堅信，每位研發人員的創新想法都能為公司帶來巨大的價值。基於此理念，我們將繼續延攬專業的研發人員，並持續投入研發資金，成為支持研發人員創新的堅實後盾。

■ 近3年研究發展人員及其學經歷分佈

單位：人

學歷	2022 年度	2023 年度	2024 年度
碩士及以上	4	5	10
學士	64	79	71
高中以下	1	1	1
合計	69	85	82

■ 近3年每年投入研發費用

單位：新台幣仟元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發費用	123,331	131,791	130,160
營業收入	6,748,900	6,077,297	5,492,388
占營業收入比例 (%)	1.83%	2.17%	2.37%

註1：此表之數據係來自經資誠會計師事務所查核簽證之合併財務報告數據。

4.1.3 技術創新具體成果及專利

在科技迅速發展的時代，AMAX 始終堅持創新，致力於研發出色的產品，以滿足客戶不斷變化的需求。我們投入大量資源和專業知識，在研發過程中精益求精，力求完美。不僅讓產品提升了性能和效率，提高附加價值，同時改善了產品的環境影響，為未來的綠色技術發展奠定了基礎，在市場上獲得了廣泛的認可和讚譽，AMAX 近年的研發成果列示如下：

年份	主要研究發展成果	研發特點
2022	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料儲存解決方案 ● 液冷工控設備 ● 顯示卡液冷散熱結構 ● 智能視覺電源端子 ● 機箱及硬體連結框架 ● 安全供電系統及安全供電箱 ● 倉庫管理系統 ● Bi-Report 智能化報表管理系統 ● 安燈呼叫系統 WEB 端 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料儲存解決方案： 具備分層存儲以提升效率，透過多重冗餘確保資料安全，並具備靈活擴展與多協議相容；同時透過智慧管理降低能耗，並以加密防護滿足合規要求。 ● 液冷工控設備： 可大幅提升工控設備散熱效率，模組結構緊湊，適應粉塵、震動及高溫等惡劣環境，並透過智慧溫控實現動態管理與能源優化。 ● 顯示卡液冷散熱結構： 緊貼核心及周邊元件，提供精準高效散熱，運行低噪音，具高相容性與靈活性，並強化散熱能力以穩定釋放顯示卡性能潛力。 ● 智能視覺電源端子： 具透明可視設計便於檢查接線，高精度配接確保良好接觸，多參數適配各種電壓電流，具安全防護，並支持便捷安裝維護。 ● 機箱及硬體連結框架： 採模組化設計，支援多種主機板與擴展設備，具高剛性抗震、氣流優化、耐用防護及線材管理集成，提升安裝效率與維護便利性。 ● 安全供電系統及安全供電箱： 具多層級保護、冗餘容錯設計及智慧監控，外殼耐用防塵防水，適應各種環境，並支持靈活部署與功率擴展。 ● 倉庫管理系統： 實現貨物入庫、在庫及出庫全流程精準管控，整合 ERP 與供應鏈系統，透過資料分析與預警優化庫存與資源配置，提升供應鏈效率與追溯能力。 ● Bi-Report 智慧化報表管理系統： 整合多來源資料，建構統一資料倉庫，提供互動式可視化報表與深度業務洞察，支援零編碼生成、多格式輸出及分級權限管理，滿足企業級報表的全生命週期管理與安全分發需求。 ● 安燈呼叫系統 WEB 端 V1.0：

年份	主要研究發展成果	研發特點
		<p>可即時監控生產工位狀態，結合聲光報警、多終端推送及視覺化看板，實現快速異常回應與跨部門協同，降低停機時間。</p>
2023	<ul style="list-style-type: none"> ● CPU+GPU 全液冷靜音級工作站 ● 安燈呼叫系統移動端 ● eCare 雲端設備管理平臺 ● 水冷背門漏水檢測及自動排水裝置 ● 授權了 1 件外觀設計 ● 授權了 1 件軟體著作權 	<ul style="list-style-type: none"> ● CPU+GPU 全液冷靜音級工作站： 採用一體化全域液冷，無風扇低噪設計，高效散熱保障重度運算穩定，模組化結構便於維護與升級。 ● 安燈呼叫系統移動端： 透過手機 APP 即時推送生產異常資訊，支援詳情查看與處理進度追蹤，實現問題透明化與跨部門協同處理。 ● eCare·雲端設備管理平臺： 通過設備註冊、遠端監控與自動化流程，結合故障預警與工單閉環管理，提升運維效率並保障設備穩定運行，支持資料分析與多場景安全管控。 ● 水冷背門漏水檢測及自動排水裝置： 在標準水冷背門基礎上增加漏液感測，檢測到洩漏後自動排水至機櫃接水盤，防止水流入機房。
2024	<ul style="list-style-type: none"> ● 於封閉式液冷機櫃使用的智慧製冷模組 ● 適用於超頻處理器的液冷散熱一站式解決方案 ● 安全模塊測試設備 ● 密閉式高密度全液冷伺服器機櫃 ● 授權了 2 件發明專利。 ● 授權了 2 件實用新型專利。 ● 授權了 1 件外觀設計。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 於封閉式液冷機櫃使用的智慧製冷模組： 適用於封閉式液冷機櫃，整合風液系統與正負壓控技術，提供高效製冷及 AI 智能動態調控，低耗緊湊設計並可遠程監控，具高相容性與可靠性。 ● 適用於超頻處理器的液冷散熱一站式解決方案： 採用高效無氧銅微針冷頭，支援動態智能調控與全域熱管理，具低阻緊湊設計，相容主流插槽及多種機箱空間。 ● 安全模塊測試設備： 應用於 AMAX 開發的應用於半導體行業的液冷機櫃，全智慧的測試機櫃的安全模塊功能及信號連通性。 ● 密閉式高密度全液冷伺服器機櫃： 採用封閉獨立循環與智能冷卻模組，支援液冷與風冷混合部署，高承載抗震，模組化液集成，耐用環保，適合高密度數據中心長期運行。
2025	<ul style="list-style-type: none"> ● 封閉式冷塔及冰水機的智能節能液冷數據中心方案 	<ul style="list-style-type: none"> ● 封閉式冷塔及冰水機的智能節能液冷數據中心方案： 支援與伺服器的溫度和功耗監控，多模式的智慧控制，支援內部/外部的漏液檢測。

AMAX 致力於創新和技術研發，積極投入專利研發的各項資源，以保持在世界中的競爭優勢。截至目前，AMAX¹ 累計取得 36 專利，其中包括 7 件具有高度創新價值的發明專利、16 件具實用性的實用新型專利；5 件提升產品市場吸引力的外觀設計專利，以及 8 件有助於提升便利性軟件著作專利。這些專利不僅彰顯了 AMAX 的研發實力，也為公司未來的發展奠定了堅實的技術基礎。

■ AMAX 近 3 年專利申請及通過情形

單位：件數

年度	2022 年	2023 年	2024 年
專利申請數	14	6	2
專利通過數	9	9	4

註1：統計範圍為艾瑪斯科技控股股份有限公司、AMAX Engineering Corporation 及蘇州超集信息科技有限公司。

4.2 客戶關係及產品品質管理

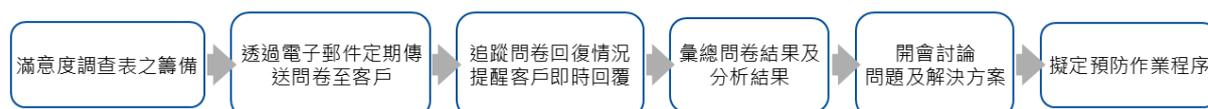
AMAX 秉持著「客戶至上」的核心價值，高度重視客戶的回饋與建議。我們致力於迅速回應客戶對於產品和服務的需求，以維持客戶對我們品質的信任。透過不斷改進，我們不僅解決客戶所提出的品質問題，更成為讓客戶信賴的合作伙伴。AMAX 也建立了暢通的溝通渠道，積極聆聽和了解客戶的期待。客戶的意見和回饋，是促使我們持續提升服務及產品品質的重要動力。透過即時的溝通和交流，AMAX 期待與客戶建立長久的合作關係，成為他們永續信賴的夥伴。

4.2.1 客戶關係管理

客戶滿意度調查

滿足客戶需求、達成客戶期待是 AMAX 努力的目標，我們訂定《顧客滿意調查作業程序》，瞭解顧客對於產品品質和售後服務的滿意程度，定期由業務單位發出客戶滿意度調查問卷。透過客戶滿意度調查從不同層面的整體看法。主要問題包含：銷售代表的回應速度、客戶支援和技術支援、產品滿意度及產品交付時間等問題。2024 年回覆滿意度調查之客戶為 19 家，平均滿意度分數為 96 分，近三年來，客戶回覆調查結果平均滿意度分數皆超過 90 分，顯見客戶對於 AMAX 產品及服務之肯定。

■ 客戶滿意度調查流程



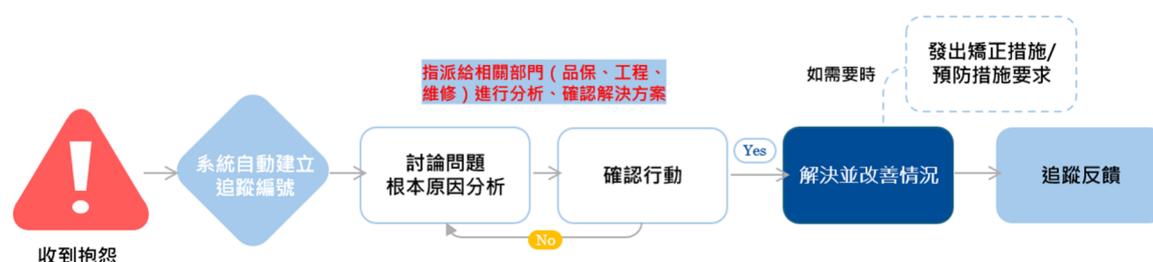
■ AMAX 近 3 年客戶滿意度問卷結果

年度	2022 年	2023 年	2024 年
回收份數	23	23	19
平均滿意度分數	91%	91%	96%

客戶申訴與改善

當有客訴情形發生時，客戶關係經理會透過電話及發送電子郵件聯繫客戶安排討論，以了解具體申述情形，並通知相關部門協同解決問題。品質保證團隊可能會發出矯正或預防措施以改善流程。我們重視客戶反饋，並透過內部資料庫和報告追蹤其對公司改進的影響。所有反饋記錄在銷售資料庫的客戶帳戶中，每季度及每年彙整報告回饋，做為未來改善的依據。

■ AMAX 客訴處理流程



4.2.2 產品品質與有害物質管理(GRI 416-1/416-2)

AMAX 著重於提供高品質之產品與服務，投入大量資源建立完整流程，針對產品品質嚴格把關。本公司已通過 ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統認證，確保製造流程與環境管理皆符合國際標準。為確保相關產品品質符合適用法規與客戶之要求，針對醫療器材品質管理系統及電信業品質管理系統也分別取得證書。在推動數位轉型的同時，我們將持續優化管理流程與供應鏈管理，確保產品品質之可靠性。

■ AMAX 產品品質系統八大支柱



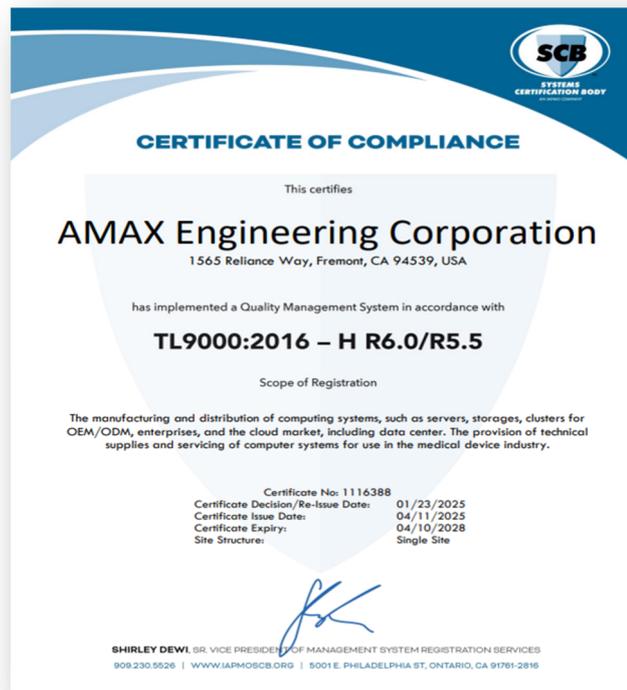
■ AMAX 美國總部取得 ISO 9001 : 2015 品質管理系統認證



■ AMAX 美國總部取得 ISO 13485 : 2016 醫療器材品質管理系統認證



■ AMAX 美國總部取得 TL9000：2016 電信業品質管理系統認證



產品有害物質（Hazardous substances free, HSF）管理

隨著全球環保意識日漸抬頭，大眾對於環境保護的重視程度提高，加上近年諸多化學物質洩漏事件對環境與人體健康造成嚴重影響，造成全球對有害物質的關注和擔憂，因此，法規及客戶對於產品有害物質與限制物質之要求趨嚴。AMAX 重視產品中有害物質的管理，建立有害物質篩選和測試能力。自原料採購到內部生產製造與品質檢測，層層把關，監督有害物質管理之有效性，確保未使用到國際間管制物質。AMAX 不僅建立合規程序管理有害物質，同時要求供應商共同遵守最新環保規範，確保所有的產品皆能符合歐盟 RoHS、REACH 標準，並由外部獨立第三方（TUV）提供 SEMI S2、S8、F47、EMC、CE、NEPA 79 等的檢驗認證。AMAX 重視產品對下游廠商可能造成之潛在風險，因此致力於配合客戶要求，符合有害物質之限制與規範。2024 年，未發生任何違反產品和服務健康安全法規的情況。

4.3 永續供應鏈

4.3.1 供應鏈管理(308-1/308-2/414-1/414-2)

AMAX 以永續經營為目標，重視供應商於環保及社會責任的作為，我們深知對外採購不僅需衡量供應商對於生產、服務和營運的影響，亦須同時考量公司須承擔的社會責任與聲譽風險，才能永續經營。對於往來合作之供應商夥伴，AMAX 除了要求具備高品質及良好的交期外，同時要求其遵守應適用的法律規範和品質標準來保護環境並系統性地採取有效的預防措施。供應商除需符合應符合歐盟 RoHS、REACH 標準外，我們預計於 2025 年第 4 季起要求供應商簽署「供應商行為準則聲明」，確保供應商符合環境及社會相關的要求。於 2024 年我們一共針對 48 家供應商執行年度評核，並未發現發生供應商有對環境或社會具有重大實際或潛在負面衝擊之情形。

■ 供應商行為準則聲明承諾事項

員工勞動條件	誠信道德	環境
<ul style="list-style-type: none"> ■ 反歧視 ■ 禁用童工 ■ 人道待遇 ■ 提供合理報酬及安全健康工作環境 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 恪遵法律規範，維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範 ■ 秉持高廉潔道德標準，避免違反商業誠信原則 ■ 尊重與保護客戶資料及智慧財產權 ■ 未使用衝突礦產 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 廢棄物管理的程序和標準必須符合或高於最低法定要求 ■ 應盡量減少對環境和自然資源的不利影響 ■ 提供原物料不含國際條約及各國法令規定禁止及限制使用的有害物質

AMAX 重視與供應商夥伴之間的合作關係。每年針對原物料供應商進行風險評估、追蹤改善與管理，我們關注供應商在永續相關面向之表現，並將各相關標準列入評鑑，經實際查驗符合要求後，方能繼續列為採購對象，若無法符合者，則需終止交易另尋替代供應商。

■ 供應商永續相關評估項目

構面	風險項目	風險評估
環境/社會	安全	社會責任-未使用衝突礦產 環境/社會法規-符合環境保護（如 ROHS 文件、有害物質保證書）、環境衛生系統 ISO 9001 證書

無有害物質及衝突礦產使用

要求全數原物料供應商提出 HSF（Hazardous Substance Free）無有害物質承諾書及不使用衝突地區物質的「無衝突金屬保證書」及同等文件，證明其產品不使用 RoHS 所列有害物質且無使用來自於非法軍閥控制地區金屬。

4.3.2 在地採購(GRI 204-1)

隨著淨零意識的高漲，增加在地供應商的採購，以確保公司對供應鏈的整體永續表現產生正面影響。為展現永續的決心，我們承諾增加在地供應商之採購比例。2024 年美國總部在地採購供應商家數及採購金額占比分別為 87% 以及 98%。未來也會大力推動在地原物料採購政策，持續強化與在地供應商的策略合作關係，創造綠色與經濟雙效供應鏈。

■ AMAX 近 3 年客戶滿意度問卷結果

年度	2022 年	2023 年	2024 年
在地供應商家數	191	172	129
在地採購家數比例	85%	86%	87%
在地採購金額比例	92%	90%	98%

註1：統計範圍為美國總部 AMAX Engineering Corporation，因此「當地」定義為位於美國之供應商。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 人才吸引與留任(GRI 2-23/406-1/408-1/409-1)

AMAX深知人才是企業實現永續發展的關鍵要素，一直以來都十分重視員工福利、職業健康與工作安全。我們支持並遵守《聯合國世界人權宣言》、《國際人權公約》等基本人權原則，尊重基本人權與人格發展。同時拒絕一切形式之歧視，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。若有違反人權事件發生，同仁可藉由電話、電子信箱等管道進行申訴。

本年度 AMAX 未收到任何使用童工、強迫或強制勞動等與人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。AMAX 期望勞資共同致力於消除偏見和不公平待遇，持續推動多元與人權教育宣導，並將多元共融之價值融入職場文化當中，促進每位同仁受到基本尊重與包容，享有平等的機會和權利。

5.1.1 人力結構與多元職場(GRI 2-7/2-8/405-1)

2024 年，AMAX 員工總計 153 人，97.33%為全職員工。性別分布上，男性約占 63.33%、女性約占 36.67%。整體員工之男、女比例約 6：4，女性員工總數呈現逐年上升趨勢，展現 AMAX 職員多元性的穩健進展。年齡分布上，以年齡 50 歲以上之同仁為多數，占總員工人數 50.98%，其次為年齡介於 30 到 50 歲，占全體員工的 28.76%。在族裔分布上，以亞裔占比 88.89%位居第一，白人約占 6.54%、西班牙或拉丁裔則約占 4.57%。AMAX 身為跨國企業，據點、客戶遍布全球，希望廣納多元族裔背景的人才，使職場更加多元、包容，提高團隊的創造力和生產、研發量能。

■ 員工組成結構

性別	類別		年份		
			2022	2023	2024
男性	定期契約	全職	108	107	97
		兼職	1	1	1
	小計		109	108	98
女性	定期契約	全職	45	47	52
		兼職	2	2	3
	小計		47	49	55
總計			156	157	153

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

■ 非員工工作者組成結構

性別	類型	年份		
		2022	2023	2024
男性	清潔	2	2	2
	外包 ^{註2}	2	2	2
	小計	4	4	4
女性	清潔	1	1	1
	小計	1	1	1
總計		5	5	5

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的非員工工作者數值。

註2：因應需求而僱用之產線組裝派遣工。

■ 多元年齡人力組成

員工類別	30歲以下		30~50歲		50歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	1	0	4	2	7
中階主管	0	0	5	0	2	3	10
基層主管	0	0	4	0	1	2	7
一般員工	16	15	23	11	42	22	129
總計	16	15	33	11	49	29	153
占員工總數比率 (按性別區分)	10.46%	9.80%	21.57%	7.19%	32.03%	18.95%	100%
占員工總數比率 (按年齡區分)	20.26%		28.76%		50.98%		100%

註1：各職級定義：高階主管為副總裁（Vice President）以上、中階主管為總監（Director）以上、基層主管為經理（Manager）以上。

■ 多元族裔人力組成

員工 族裔類別	30歲以下		30~50歲		50歲以上		依族裔統計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	總計	占員工總數比率
亞裔	15	14	29	11	41	26	136	88.89%
白人	1	1	2	0	4	2	10	6.54%
西班牙裔/拉丁裔	0	0	2	0	4	1	7	4.57%
總計	16	15	33	11	49	29	153	100%

5.1.2 新進與離職狀況(GRI 401-1)

2024 年度 AMAX 共招募 24 位新進員工，新進率約為 15.69%；共有 28 位員工離職，離職率約為 18.30%。經對離職員工進行分析和調查，發現主要的離職原因包括：「工作性質與預期不符」、「家庭因素」、「健康原因」以及「個人職涯發展規劃」等原因。AMAX 檢討招聘流程，透過面談時對於工作內容詳加說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，增進勞資雙方共識、降低優秀人才的流失。在過去的三年間，離職率持續下降，反映出公司在員工滿意度方面的持續努力與人才留任的顯著成效。

■ 新進員工統計

性別	年齡	2022		2023		2024	
		新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
女	<30 歲	6	3.85%	5	3.18%	10	6.54%
	31~50 歲	8	5.13%	5	3.18%	1	0.65%
	>51 歲	2	1.28%	3	1.91%	1	0.65%
	小計	16	10.26%	13	8.27%	12	7.84%
男	<30 歲	19	12.18%	18	11.46%	9	5.88%
	31~50 歲	8	5.13%	10	6.37%	2	1.31%
	>51 歲	4	2.56%	6	3.82%	1	0.65%
	小計	31	19.87%	34	21.65%	12	7.84%
總計		47	30.13%	47	29.92%	24	15.69%

註1：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

■ 離職員工統計

性別	年齡	2022		2023		2024	
		離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)
女	<30 歲	4	2.56%	5	3.18%	4	2.61%
	31~50 歲	10	6.41%	4	2.55%	2	1.31%
	>51 歲	5	3.21%	2	1.27%	0	0.00%
	小計	19	12.18%	11	7.00%	6	3.92%
男	<30 歲	18	11.54%	17	10.83%	14	9.15%
	31~50 歲	11	7.05%	14	8.92%	5	3.27%
	>51 歲	7	4.49%	4	2.55%	3	1.96%
	小計	36	23.08%	35	22.30%	22	14.38%
總計		55	35.26%	46	29.30%	28	18.30%

註1：離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

5.1.3 薪酬制度(GRI 2-21/405-2)

AMAX 致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準。所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024 年 AMAX 整體的男、女薪酬比率在高階主管與中階主管比率一致，而基層主管與一般員工無重大差異。近三年男、女薪酬比率持續趨近，顯示 AMAX 公平的薪酬制度，我們會持續為了職場多元、平等而努力。

■ 男女薪酬比率

職級	2022	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1：0.96	1：1.02	1：1
中階主管	1：1.26	1：1.40	1：1
基層主管	1：1.54	1：1.57	1：1.34
一般員工	1：1.11	1：1.01	1：1.07

註1：各職級定義：高階主管為副總裁（Vice President）以上、中階主管為總監（Director）以上、基層主管為經理（Manager）以上。

註2：薪酬包含：基本薪資+各式獎金

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
8.59	0.53%

註1：年度總薪酬包含：基本薪資、獎金、股票選擇權等。

註2：年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註3：年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.1.4 多元的員工福利(GRI 201-3/401-2/401-3)

AMAX 致力於遵循營運所在地的法律要求，為員工提供應得的基本權益和福利。美國總部員工除依照《美國聯邦政府社會安全法》及《美國勞工法》相關規定享有福利措施外，也提供包括各類型保險、員工持股計畫、退休金及育嬰假等，旨在增強員工的凝聚力，並促進和諧的勞資關係。

■ 員工福利概覽

項目	內容
人壽保險	本公司提供每位員工底薪一點五倍之人壽保險，為個人及家庭提供財務保障。
醫療保險	本公司提供每位員工可負擔的醫療保險，使員工的醫療費用得到補貼，也能獲得更優質的醫療選擇。
工作傷害賠償	本公司依法為每位員工投保傷殘保險，在意外發生時提供重要的經濟支持，確保生活水平的維持。
員工持股計畫	本公司提供員工認股權以及限制型股票作為重要的員工福利之一，激勵員工之外也增強企業認同感。
育嬰假	本公司依法提供男性員工八周、女性員工十八周的育嬰假期。
退休金	本公司有完善的退休金制度，提供相對比率存款的 401 K 退休計畫，維持退休後的生活水準，減少未來財務的擔憂。

■ 其他福利項目

項目	內容說明	活動留影
新鮮水果供應	每週提供三天新鮮水果，供員工補充營養、維生素及膳食纖維，促進員工健康。	

項目	內容說明	活動留影
<p>烤肉同樂會</p>	<p>每年舉辦一次烤肉同樂會並舉辦團康活動，培養集體歸屬感和團隊精神。</p>	
<p>萬聖節活動</p>	<p>每年舉辦一次萬聖節活動，員工變裝以及化妝參加活動，享受萬聖節氣氛。</p>	
<p>年底聖誕晚會</p>	<p>每年年底舉辦一次聖誕晚會，員工聚餐同樂，聯繫彼此的情感。</p>	
<p>划龍舟比賽</p>	<p>每年參加舊金山灣區舉辦之划龍舟比賽，體驗傳統文化樂趣，更透過競賽合作，凝聚團隊情感。</p>	
<p>免費藝文活動門票</p>	<p>不定期提供免費音樂會和歌劇門票，舒緩員工工作壓力，達到工作與生活之平衡。</p>	

項目	內容說明	活動留影
<p>新生兒歡迎派對</p>	<p>當懷孕員工請產假之前，公司會舉辦新生兒歡迎派對，慶祝新生命的到來，同時贈送育兒用品給寶寶。</p>	

5.1.5 順暢的溝通管道(GRI 2-30)

AMAX 相信良好的勞資關係是企業永續發展的關鍵。為使勞資關係更加和諧，AMAX 致力於營造透明開放的溝通文化，鼓勵員工直接向直屬主管反映意見，或透過會議與電子郵件等管道進行溝通。公司將聽取同仁心聲，提升職場滿意度，共創勞資雙贏。此外，員工可以自由結社或自由組成公會，由代表向公司提出建議，惟員工尚未行使權力組成工會。



5.2 人才培育與發展（重大主題）(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3)

項目	內容
政策、承諾及重要性	人才培育是企業永續發展的基石，AMAX 重視員工學習與職涯發展，以培育符合公司需求之專業人才為重。AMAX 依據年度經營目標及各職級、部門所需，訂定訓練計畫與編列預算辦理員工之內外部訓練，提供員工職能（能力）或主管管理能力等訓練課程以提升員工專業技能與領導統御能力。同時鼓勵員工自我充實與持續進修或取得專業認證，強化員工專業素養，協助員工才能發展並提升企業競爭力，期能為 AMAX 創造更大的價值。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工平均訓練時數達 25 小時。 2. 每年定期檢視公司發展策略與員工需求，提供對應教育訓練資源。 ■ 中長期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工平均訓練時數達 40 小時。 2. 建置線上學習管理平台。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提升人才發展和培訓計劃，以強化員工的技能、靈活性和價值。推動創新，加強競爭優勢，並支持員工的長期投入和留任。 2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練，並通過外部培訓師資擴展和加強培訓的項目，持續為員工的成長投入資源。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年度員工受教育訓練總時數共計 3,334 小時，平均訓練時數為 8.86 小時。 2. 符合考核標準之正式員工 100% 完成績效考核評估。
申訴機制	人力資源部門是處理員工關係的重要角色，當員工有任何工作上的問題、疑慮或建議，都可以與人力資源部溝通並尋求協助。AMAX 重視員工的回饋意見，透過年度定期績效考核和職場滿意度調查、培訓問卷等等問卷調查，了解員工的心聲及需求。績效評估結果亦可作為員工職涯發展的依據。

5.2.1 人才發展管理(GRI 404-1/404-2)

AMAX 相信永續人才發展的首要條件為安全平等的職場環境和全面專業人才培訓，兩者相輔相成，直接促進人才的吸引、培育和留任，從而提升公司的永續競爭力。AMAX 根據不同的職責設計相應的培訓課程，旨在提升員工的職業技能和管理能力，以達成公司運營目標並提高企業的競爭力。2024 年，平均訓練時數為 21.79 小時，相較 2022 年、2023 年分別增加 19.89%及 12.19%。教育訓練內容包含新人入職訓練、專案特別訓練、讀書會、外部培訓以及部門專業訓練等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。

部門專業性課程內容豐富，如生產製造、採購、行銷銷售、品質管理、客戶服務、IT 等部門，皆設有每週或每月的定期教育訓練課程，旨在提升員工的專業智識，協助職涯進階。除此之外，亦開設安全性課程及面向全體員工的防治性騷擾講座課程，以建立安全、尊重且公平的工作環境為目的，充分展現 AMAX 對員工福祉的重視。

■ 部門專業訓練



品質管理部門教育訓練



生產製造部門教育訓練



倉庫部門教育訓練- 堆高機使用及維護教學



■ 近三年平均受訓時數

年度		2022			2023			2024		
性別	員工類別	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	5	198	39.60	5	210	42.00	5	235	47.00
	中階主管	4	133	33.25	4	142	35.50	7	272	38.86
	基層主管	6	125	20.83	7	148	21.14	5	149	29.70
	一般員工	94	1,131	12.03	92	1,152	12.52	81	1,071	13.23
女性	高階主管	2	108	54.00	2	122	61.00	2	138	69.00
	中階主管	2	65	32.50	3	105	35.00	3	108	36.00
	基層主管	2	88	44.00	2	96	48.00	2	101	50.50
	一般員工	41	987	24.07	42	1,074	25.57	48	1,260	26.24
總計		156	2,835	18.17	157	3,049	19.42	153	3,334	21.79

註1：各職級定義：高階主管為副總裁（Vice President）以上、中階主管：為總監（Director）以上、基層主管為經理（Manager）以上。

註2：總受訓時數=進修時數*實際參與進修人次。

5.2.2 績效考核機制(GRI 404-3)

AMAX 每年進行一次定期評估，並與員工進行績效面談。評估的重點在於評估過去工作任務的執行情況和設定未來的工作目標。績效評估結果將作為調整薪酬、晉升和職業發展規劃的依據。每年，公司根據前一年度的評估結果進行晉升決定，確保升遷過程的透明、公正和完善。

AMAX 的主管根據員工表現和目標達成情況進行評估，通過多樣化的績效指標及評核面向，可以更全面地評估員工的各種能力和貢獻，確保評估不僅僅依賴於單一的業績或結果。這種管理方式更客觀，有助於建立員工的士氣與熱情。2024 年 AMAX 除了 20 位新進員工因未達一年任用期，不參與績效考核評估，其餘的員工 100% 完成績效考核評估。



■ AMAX 績效評核項目

評核面向	評核細項
基本能力	理解能力、專業知識、溝通表達能力等標準。
工作態度	出勤狀況、積極主動性、責任感、團隊精神、多元包容等標準。
工作表現	工作品質、可靠準確性等標準。

■ AMAX 2024 年員工接受績效考核統計表

性別	員工類型	人數	實際完成考核人數	考核比例
男性	高階主管	5	5	100%
	中階主管	7	7	100%
	基層主管	5	5	100%
	一般員工	81	71	88%
女性	高階主管	2	2	100%
	中階主管	3	3	100%
	基層主管	2	2	100%
	一般員工	48	38	79%
總計		153	133	87%

註1：各職級定義：高階主管為副總裁（Vice President）以上、中階主管為總監（Director）以上、基層主管為經理（Manager）以上。

註2：AMAX 績效考核標準為員工入職滿一年進行，部分新進員工未滿一年任用期，故未予績效考核評估。

5.3 職業安全衛生（重大主題）(GRI 2-23/2-24/2-25/3-3)

項目	內容
政策、承諾及重要性	<p>維護安全職場是企業責無旁貸的重要任務，良好的安全衛生管理不僅能確保員工的人身安全、降低工作場所意外事故，還能提升員工職場滿意度與生產效率，強化公司整體營運效率。</p> <p>AMAX 透過訂定明確的安全衛生管理規範，以確保符合政府的安全規範要求。除了明確要求所有員工須遵守安全作業標準及程序之外，AMAX 提供安全訓練與相關教育課程，強化員工安全意識及緊急應變能力。此外，AMAX 規定所有安全隱患需被立即回報並即時改善，以建立安全且健康的工作環境，善盡企業保障員工安全與健康之責任。</p>
權責單位	安全委員會（Safety Committee）及人力資源部
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 新進員工之安全衛生訓練於入職後 30 日內完成率達 100%。 ■ 中長期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 至 2026 年前，新增至少 2 名 AED（自動體外心臟去顫器）急救訓練合格人員，使公司內 AED 合格操作人員從 1 名提升至 3 名。 2. 至 2030 年前，公司內部導入安全衛生管理系統符合國際公認標準，包括定期進行安全衛生內部稽核、完成風險評估文件化。 3. 至 2030 年前，於安全委員會上提出之改善建議於時限內完成改善比率達 100%。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》等管理規範。 2. 每週定期執行工作區域之安全巡檢、每月定期內部進行職業安全衛生稽核，如有發現問題立即進行改善，並由安全委員會每半年召開會議，討論、研議職業安全衛生管理政策與事項。 3. 加強承攬商施工前之危害告知及安全衛生教育訓練，並建立完善且易懂的施工安全教育訓練文件，定期進行安全衛生管理措施之檢核及檢討改善。 4. 提供員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），針對生涯工作、情緒調適、家庭婚姻、兩性情感及法律、稅務等面向尋求諮詢與協助。 5. 公司內設置 AED（自動體外心臟除顫器）供緊急使用。

項目	內容
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年零重大、紀錄工安事故及違規事件發生，。 每月定期內部進行職業安全衛生稽核，2024 年共完成 12 次稽核，發現缺失項目共 10 項，缺失改善完成率達 100%。 2024 年總共召開 2 次安全委員會。 依職務需求，2024 年內部共舉辦 5 場職業安全衛生相關教育訓練，總受訓人次為 53 人，每人總訓練時數達 1.5 小時。
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 公司內部由安全委員會定期召開會議討論職業安全衛生相關事項，追蹤並檢討改善措施落實成效。 當公司發生職業災害事件時，會依據公司制定之《安全衛生工作守則》與相關法規進行事故通報、報告程序，以及後續處理與改善措施。

5.3.1 職安衛政策與管理系統(GRI 403-1/403-4/403-8)

美國總部依循美國職業安全衛生署（Occupational Safety & Health Administration, OSHA）所訂定之相關法規，訂定《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》等管理規範，以落實職業安全衛生管理制度，在該管理系統下適用人數為 153 人、適用人數比率為 100%。AMAX 設有安全委員會，並經公開程序推舉勞、資雙方作為職安衛勞工代表，2024 年 AMAX 的安全委員會總人數為 14 人，其中包含 5 位資方員工及 9 位勞方員工代表，勞方員工代表占比為 64.29%。安全委員會每半年定期召開職業安全衛生會議，主要進行風險管理、管理系統維護運作與規劃職業安全衛生教育訓練，會議中也會針對員工提案進行討論，2024 年度關於職業安全衛生相關提案共計 8 件，包含火災警報測試、滅火器放置地點、作業設備添購以及廠區安全管理等建議，每案皆有追蹤及檢討改善會議。2024 年間未有職業安全衛生相關之申訴案件發生。

5.3.2 危害辨識與風險評估管理(GRI 403-2/403-7)

為了瞭解工作環境和操作活動中可能存在的危害，AMAX 安全委員會，定期至各工作區域進行安全巡檢，以進行危害識別和作業安全風險評估，根據識別之風險討論與制定適當的應對策略和行動方案，以持續改善並降低危害風險。負責鑑別和評估的員工定期接受相關的培訓，以確保他們具備足夠的知識和能力進行風險識別和評估。公司也不定期提供包括正確使用個人防護裝備、安全操作程序訓練，及職業安全意識提升之安全衛生教育訓練，提升相關單位員工之安全認知與實務應用能力，降低作業風險。

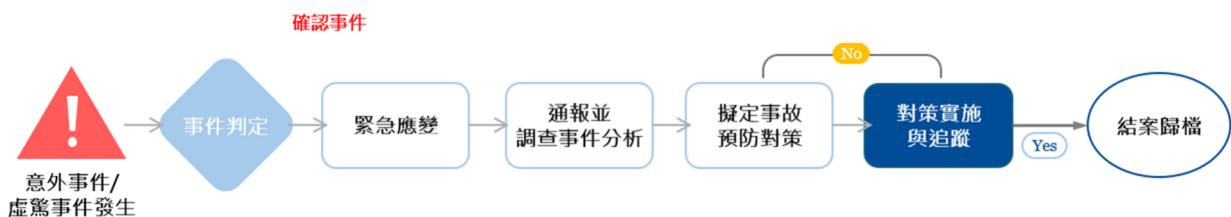
■ 事故風險預防機制

事故風險項目	風險說明	因應措施
重型設備搬運	<ul style="list-style-type: none"> 搬運設備時若有不正確的搬運姿勢，可能造成背部、腰部或腿部肌肉拉傷，若不慎跌倒，可能造成擦挫傷或重型設備壓傷等傷害的風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 購買伺服器設備升降機，並規範搬運伺服器時必須使用。 作業人員皆須受訓使用伺服器升降機。
掉落物	<ul style="list-style-type: none"> 高處架位儲放之物品若不良擺放，可能造成物品掉落砸傷員工。 	<ul style="list-style-type: none"> 設置明確的安全標誌。 提供必要的個人防護設備。 進行安全訓練，提升員工對安全衛生風險的認知與預防能力。

5.3.3 職業事故調查程序(GRI 403-2)

AMAX 定期檢視職業安全事故紀錄，並由人資部門提供職災統計報告；若發生住院事故，則依據 OSHA 規範即時通報，並進行後續改善追蹤。並於員工手冊中規範當工作場所所有發生事故、火災、地震或任何其他緊急情況時，應立刻停止現場作業，退避至安全場所並進行通報。公司也設置專責人員，如有發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

■ 事故調查流程圖



5.3.4 職安衛教育訓練(GRI 403-3/403-5/403-6)

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。公司定期舉辦安全衛生教育課程，包括正確使用個人防護裝備、安全操作程序訓練，及職業安全意識提升訓練，提升全體員工之安全認知與實務應用能力；特別針對包裝與開箱作業，制定標準操作程序（SOP），教導員工如何安全進行舉重搬運動作，防止肌肉骨骼損傷（MSD），降低作業風險。2024 年 AMAX 職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 54 人次、總受訓時數為 32.5 小時，包含火災演習、滅火器使用、昏厥急救、安全搬運重物、急救人員及 OSHA-30 在職訓練。

■ 2024年職安教育訓練一覽

類型	課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數
內部	火災演習教育訓練	0.5	13	1	6.50
	滅火器使用教育訓練	0.5	10	1	5.00
	急救人員教育訓練（昏厥急救）	0.5	10	1	5.00
	安全搬運重物教育訓練	0.5	10	1	5.00
	地震演習教育訓練	0.5	10	1	5.00
外部	職業安全與健康人員教育及培訓（OSHA）	30	1	1	30.00
總計			54	5	56.50

註1：總受訓時數=進修時數*實際參與進修人次。

為打造友善且健康的工作環境，也推行職業健康服務，例如醫療健康保險允許員工可以去合作醫院及診所進行健康檢查；並積極推行健康促進活動，例如組建參與划龍舟比賽鼓勵運動、定期提供新鮮水果補充營養、不定期提供員工免費音樂會和歌劇門票以舒緩工作壓力、提供員工協助方案（EAP）等，目標為全面照顧員工的身心靈健康，提升員工對公司的認同感和凝聚力，更增強公司員工的競爭優勢。

5.3.5 職業傷害與職業病(GRI 403-9/403-10)

為了確保職業安全與健康管理措施的有效性，AMAX 使用職業傷害及職業病的統計數據作為衡量指標，以評估其管理績效、跟蹤問題根源，並持續優化管理方針。在過去三年中，AMAX 無發生任何嚴重職災事故。為了保持零職災的職場環境，未來 AMAX 將持續完善有關職業傷病的配套措施並進行定期評估和動態優化。

■ 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2024	322,937	0	0	0	0	0	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員（包含員工與非員工工作者），每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數（包括星期日、休假日或事業單位停工日）及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數（職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數）x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	AMAX 依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露（2021）			
GRI 2：一般揭露（2021）	2-1 組織詳細資訊	6	AMAX 營運概況
	2-2 組織永續報導中包含的實體	4	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	4-5	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	本年度無資訊重編之情事。
	2-5 外部保證/確信	4	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	78	AMAX 營運概況
	2-7 員工	6363	5.1.1 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	6463	5.1.1 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	16、1816	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1919	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	1919	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	824	1.1 永續發展組織
	2-13 衝擊管理的負責人	8、14-1524	1.1 永續發展組織 1.4 利害關係人議合溝通

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露（2021）	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	4、 12248 、 12	關於本報告書 1.1 永續發展組織 1.3 重大主題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	1919	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	8、14- 15	1.1 永續發展組織 1.4 利害關係人議合溝通
	2-17 最高治理單位的群體智識	16-1716	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	2222	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	2323	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	232323	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	6666	5.1.3 薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	32	經營者的話
	2-23 政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	26	2.2.2 舉報管道與機制
	2-27 法規遵循	33	2.4.2 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	-	本年度報告書範疇之個體未有參與公協會
2-29 利害關係人議合方針	14-1514	1.4 利害關係人議合溝通	
2-30 團體協約	69	5.1.5 順暢的溝通管道	

重大主題			
GRI 3：重大主題（2021）	3-1 決定重大主題的流程	1212	1.3 重大主題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	1312	1.3 重大主題鑑別與分析
誠信經營			
3-3 重大主題管理		2424	2.2 誠信經營
GRI 205（2016）： 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2524	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2524	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2524	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通
資訊安全管理			
3-3 重大主題管理		27	2.3 資訊安全管理
GRI 418（2016）： 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3057	2.3.3 資安事件通報與因應流程
產品技術與創新			
3-3 重大主題管理		48	4.1 產品技術與創新
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		3434	3.1 氣候變遷因應
GRI 201（2016）： 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3735	3.1.3 氣候變遷因應策略
人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		7069	5.2 人才培育與發展
GRI 404（2016）： 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	71	5.2.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	71	5.2.1 人才發展管理

	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7272	5.2.2 績效考核機制
職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		74-7572	5.3 職業安全衛生
GRI 403 (2018) ：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	7575	5.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	757576	5.3.2 危害辨識與風險評估管理 5.3.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	7777	5.3.4 職安衛教育訓練
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7675	5.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	76-7776	5.3.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	7777	5.3.4 職安衛教育訓練
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	757676	5.3.2 危害辨識與風險評估管理
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7575	5.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	77	5.3.5 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	7777	5.3.5 職業傷害與職業病
其他主題			
GRI 200：經濟			
營運與財務概況			
GRI 201 (2016) ：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	78	AMAX 營運概況

	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	6767	5.1.4 多元的員工福利
	201-4 取自政府之財務補助	-8	本年度未有來自政府之財務補助
GRI 204 (2016) : 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	6257	4.3.2 在地採購
GRI 300 : 環境			
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	4040	3.2.1 能源使用概況
	302-3 能源密集度	4040	3.2.1 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	4240	3.2.3 減量及節能措施及再生能源規劃
GRI 303 (2018) : 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	46-4746	3.4.1 水資源風險評估 3.4.2 水資源利用
	303-2 與排水相關衝擊的管理	47	3.4.2 水資源利用
	303-3 取水量	47	3.4.2 水資源利用
	303-4 排水量	47	3.4.2 水資源利用
	303-5 耗水量	47	3.4.2 水資源利用
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4140	3.2.2 溫室氣體排放
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4140	3.2.2 溫室氣體排放
	305-4 溫室氣體排放強度	4140	3.2.2 溫室氣體排放
	305-5 溫室氣體排放減量	4240	3.2.3 減量及節能措施及再生能源規劃
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	44-4544	3.3.1 廢棄物管理策略
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4444	3.3.1 廢棄物管理策略
	306-3 廢棄物的產生	4545	3.3.2 廢棄物的產生

	306-4 廢棄物的處置移轉	4545	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	4545	3.3.2 廢棄物的產生
GRI 308 (2016) 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	6157	4.3.1 供應鏈管理
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6157	4.3.1 供應鏈管理
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016) ：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	6563	5.1.2 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	67-6967	5.1.4 多元的員工福利
GRI 405 (2016) ：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	16、6363	2.1.1 公司結構與董事會組成 5.1.1 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪的比例	6666	5.1.3 薪酬制度
GRI 406 (2016) ：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6363	5.1 人才吸引與留任
GRI 408 (2016) ：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	61、6363	4.3.1 供應鏈管理 5.1 人才吸引與留任
GRI 409 (2016) ：強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	61、63	4.3.1 供應鏈管理 5.1 人才吸引與留任
GRI 414 (2016) ：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	61	4.3.1 供應鏈管理
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6157	4.3.1 供應鏈管理
GRI 416 (2016) ：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	60	4.2.2 產品品質與有害物質管理
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	33、60	2.4.2 法規遵循 4.2.2 產品品質與有害物質管理

GRI 417 (2016) ：行銷與標示	417-2 未遵循產品與服務之資訊 與標示法規的事件	33	2.4.2 法規遵循
--------------------------	-------------------------------	----	------------

附錄二、「上市上櫃公司氣候相關資訊」索引表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露項目	頁碼	對應章節
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	34	3.1.1 氣候治理
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短、中、長期）	36、37	3.1.3 氣候變遷因應策略
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	37	3.1.3 氣候變遷因應策略
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	34、35	3.1.2 氣候風險管理
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	-	未使用情境分析
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	37、38	3.1.3 氣候變遷因應策略 3.1.4 指標與目標
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	-	尚未使用碳定價工具
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	38	3.1.4 指標與目標參考 尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）
9	溫室氣體盤查及確信情形	41	3.2.2 溫室氣體排放