



2024

宏觀微電子  
永續報告書  
Sustainability Report



# 目錄

董事長的一段話 .....	3
關於本報告書 .....	4
揭露期間與範疇 .....	4
外部保證/確信 .....	4
編輯準則 .....	4
報告書發行 .....	4
聯繫方式 .....	4
<b>1 永續經營 .....</b>	<b>5</b>
1.1 關於宏觀 .....	5
1.2 永續治理與承諾 .....	8
1.3 利害關係人議合 .....	9
1.4 重大主題鑑別 .....	10
<b>2 誠信經營的承諾 .....</b>	<b>13</b>
2.1 經營理念 .....	13
2.2 氣候風險與機會的資訊揭露 .....	21
2.3 營運績效 .....	23
2.4 誠信經營與法規遵循 .....	25
<b>3 產品與環境永續發展 .....</b>	<b>27</b>
3.1 管理方針 .....	27
3.2 創新產品與服務 .....	28
3.3 綠色供應鏈 .....	29
3.4 能源與排放 .....	30
3.5 水資源的管理 .....	31
3.6 原物料使用及廢棄物處理 .....	32
<b>4 友善職場 .....</b>	<b>33</b>
4.1 管理方針 .....	33
4.2 人才招募與留用 .....	34
4.3 員工照顧 .....	39
4.4 人才培養與提升 .....	41
<b>附錄 .....</b>	<b>43</b>
附錄一 GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表 .....	43
附錄二 永續會計準則 SASB 對照表 .....	47
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 .....	48

# 董事長的一段話

2024 年全球經濟環境仍面臨諸多挑戰，持續受到通膨壓力、利率上升以及地緣政治風險等不利因素的影響。特別是美國新任總統的政策變動、各國央行的貨幣政策步調不一致，以及俄烏衝突和中東戰爭等地緣政治危機，成為當前最為關鍵的影響因素。在這快速變動的產業環境下，本公司積極應對挑戰，並抓住市場成長機會，2024 年度的合併營業額為新台幣 1,065,491 仟元，較前一年度成長 6.97%；本期淨利為新台幣 117,105 仟元，較前一年度成長 180.28%。

本公司始終秉持誠信經營、穩健創新之精神，積極面對產業變化與永續挑戰。面對全球對環境、社會與公司治理日益重視的趨勢，我們持續強化公司治理、落實社會責任、推動綠色營運，並致力打造具包容力與競爭力的職場環境。

我們深知，企業的永續發展必須建立在與利害關係人攜手共進的基礎上。因此，我們將持續聆聽員工、客戶、股東、供應鏈與社會的聲音，並將永續理念融入日常營運與長期策略之中，朝向兼顧營運績效與社會責任的目標邁進。

感謝所有關心與支持我們的夥伴，讓我們能在挑戰中持續成長，共同邁向更具韌性與永續的未來。

董事長 Cheng David



# 關於本報告書

## 揭露期間與範疇

本報告書之期間自 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為宏觀微電子股份有限公司（以下簡稱宏觀或本公司）首次發行，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。本報告書財務績效係依據會計師簽證後之財務報告為準，以台灣總公司及子公司為揭露範疇；非財務績效指標邊界為台灣總公司，但各章節若因涉及主題相異或資料收集而影響資訊涵蓋邊界，則於該段落註明。

## 外部保證/確信

本報告書範圍以台灣總公司為主，含其他子公司或轉投資公司等業務專案、財務績效的揭露；若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。資訊揭露期間為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)，永續報告書尚未規劃第三方進行外部確信，亦無資訊重編。

## 編輯準則

本報告書內容架構參照全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所發布的永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)，並參考永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，以及由臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心制定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」等指引進行編輯。

## 報告書發行

此為本公司編製之第一本永續報告書，每年發行一次「永續報告書」。

- ◆ 現行發行版本：2025年8月發行。
- ◆ 下次發行版本：2026年8月發行。

## 聯繫方式

若您對本報告書有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡：

- ◆ 報告書責任單位：永續發展推動小組
- ◆ 電話：(03)550-6258
- ◆ E-mail：[esg@rafaelmicro.com](mailto:esg@rafaelmicro.com)
- ◆ 公司地址：新竹縣竹北市成功十二街28號8樓

# 1 永續經營

## 1.1 關於宏觀

### 1.1.1 公司簡介

本公司由一群擁有深厚產業經驗的射頻技術專家於 2006 年 11 月創立，專注於無線射頻晶片的設計與研發。本公司秉持「以創新驅動科技、以科技提升生活品質」的核心理念，運用先進射頻技術，提供高效能、高品質的晶片解決方案，以因應全球日益多元的應用需求。

「Rafael Micro」的命名靈感源自文藝復興三大畫家之一的拉斐爾 (Rafael Sanzio da Urbino) 與公司核心技術 Radio Frequency (RF) 的首字縮寫，象徵藝術創意與尖端科技的完美融合。拉斐爾代表藝術與創造力的極致，而本公司則以技術創新為驅動力，持續引領射頻應用技術的發展潮流。

本公司對產品品質與可靠性的要求堅持最高標準，所有射頻晶片皆擁有完整的自有專利與智慧財產權。旗下矽晶調諧器產品，結合獨家調頻技術、濾波技術與寬頻射頻電路設計，構築出堅不可摧的技術壁壘與競爭優勢。作為台灣 IC 設計業中唯一能提供高階電視與機上盒專用射頻晶片的廠商，本公司產品出貨量穩居全球前三大，成功打入歐洲、美國、中國及日本等國際一線品牌供應鏈，展現卓越的技術實力與全球市場影響力。

本公司外觀



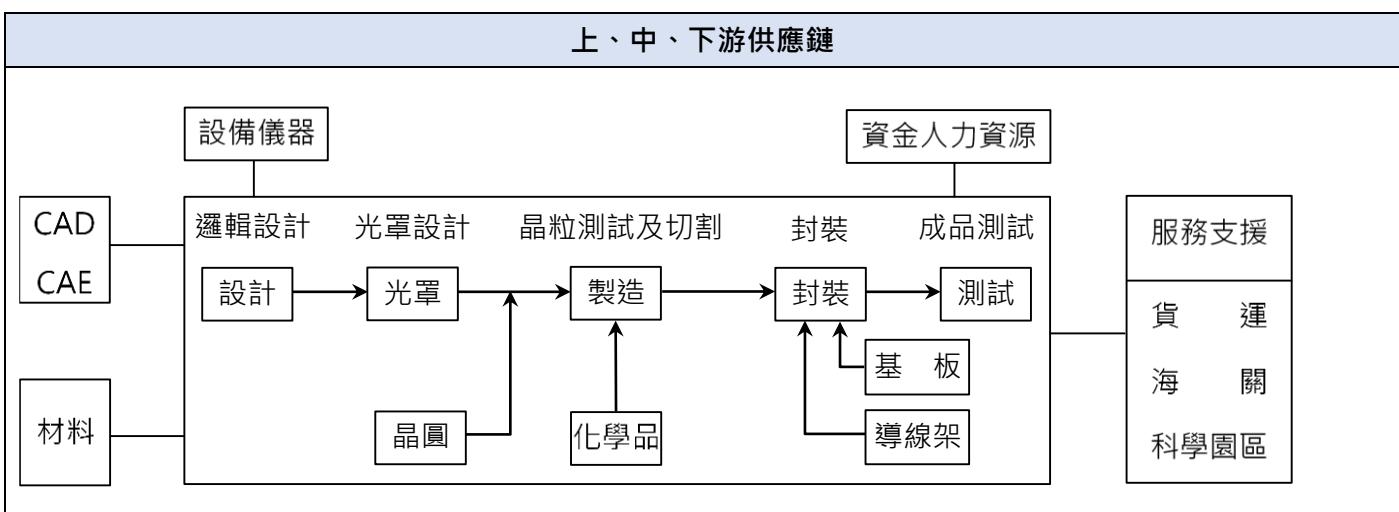
- ◆ 本公司／公司治理主管：蘇琴雅 經理
- ◆ 地址：新竹縣竹北市成功十二街28號8樓
- ◆ 電話：(03)550-6258
- ◆ 電子郵件：rafael.ir@rafaelmicro.com

本公司官網	本公司官網-公司治理專區
	

持股結構表		
截止日期：2025/03/29		
股東	持有股數	持股比例
金融機構	0	0%
其他法人	11,926,787	39%
外國機構及外國人	1,029,427	3%
個人	18,051,786	58%

### 1.1.2 產品與服務

我國半導體產業之體系發展完整，IC 設計、晶圓材料、矽晶圓片、光罩製作、IC 製造、封裝、導線架、測試及周邊支援等皆有眾多專業廠商投入，形成垂直分工明確的態勢，且朝專業化發展，因而使得我國 IC 產業體系之上、中、下游結構更趨於完整。本公司係 IC 設計產品為主，而 IC 設計業係處於 IC 產業鏈中之上游，將設計完成的產品交給中游之專業的晶圓代工廠生產製造後，再由下游之封裝測試廠進行產品的封裝及檢測，半導體產業主要上、中、下游之關聯及產業定義如下所示：



本公司主要係從事射頻晶片(RF IC)之研究、設計、開發及銷售，近年也持續投入研發資源拓展新產品線，包括光纖產品線應用於數據中心之光通信晶片，以及應用於網路基建之對稱式 10G-PON 驅動晶片；物聯網產品線推出雙頻三模之高度整合物聯網晶片。產品資訊、銷售與生產數據如下所示：

2024 年度					
產品分類	晶片應用			銷售區域	銷售量(仟件)
電視/機上盒調諧器部分	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 電視用矽晶調諧器 RF 晶片(Hybrid Silicon RF Tuner)。</li> <li>◆ 4KUHD 數位機上盒單核心調諧器。(DVBC2/T2/ISDB-T/ATSC/DTMB/S2)</li> <li>◆ 4KUHD 數位機上盒雙核心調諧器。(DVBC2/T2/ISDB-T/ATSC)</li> <li>◆ 調制器晶片(Modulator)。</li> <li>◆ ISDB-S3 8K RF Receiver IC。</li> <li>◆ Frontend SoC IC for Digital STB。</li> </ul>			外銷	139,996
				內銷	1,291
衛星通訊部分	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 衛星 Switch 晶片。</li> <li>◆ Single LNB、Twin LNB 與 Quad LNB。</li> <li>◆ 4 Ch. aCSS 衛星晶片。</li> <li>◆ 超寬頻衛星接收晶片。</li> <li>◆ 8 Ch. aCSS 衛星晶片。</li> </ul>			外銷	3,595
				內銷	951
光纖通訊部分	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 光纖轉同軸射頻信號轉換晶片。</li> <li>◆ 應用於 4x 8G HDMI 2.0 AOC 之晶片組。</li> <li>◆ 應用於 4x 12G HDMI 2.1 AOC 之晶片組。</li> <li>◆ 應用於衛星 RF 光纖傳輸之轉阻放大器。</li> <li>◆ 應用於 10G APD/PIN 轉阻放大器。</li> <li>◆ 25G SR 超高速光通信晶片組。</li> <li>◆ 4X25G SR4 超高速光通信晶片組。</li> </ul>			外銷	2,608
				內銷	10
物聯網通訊部分	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 藍牙 5.0 低功耗(BLE 5.0)無線收發晶片。</li> <li>◆ 2.4G 私有協議無線收發晶片。</li> <li>◆ 2.4G ZigBee /BLE/私有協議，多協議無線通訊 SoC。</li> <li>◆ 2.4G/SubG 雙頻，ZigBee/BLE/私有協議，多協議無線通訊 SoC。</li> </ul>			外銷	287
				內銷	45

主要商品 生產量值	2022 年度			2023 年度			2024 年度		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值	產能	產量	產值
IC	(註 2)	156,473	606,708	(註 2)	99,270	414,106	(註 2)	166,725	669,678
合計	(註 2)	156,473	606,708	(註 2)	99,270	414,106	(註 2)	166,725	669,678

註：

1.產量及產值單位為仟件。

2.本公司產品係委託晶圓廠製造晶圓，再委託封裝測試廠進行封裝及測試作業。

關於客戶服務與申訴由業務窗口統一受理，本公司重視產品品質與客戶服務，並訂有「客戶抱怨退貨處理程序」，針對每一客訴案件進行追蹤處理直至結案為止，以確保客戶權益。

- 業務接收客戶客訴
- 轉交相關人員初步分析釐清原因
- 品管立案處理客訴
- 由負責人員深入研究異常主因判定責任歸屬
- 品管召集相關人員舉行品質會議，提出改善措施（補、退貨需求）及追蹤事項
- 回覆客戶原因及處理方式
- 紀錄結案並將會議紀錄及流程紀錄歸檔

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
客戶	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 電話及電子郵件</li><li>◆ 客戶滿意度調查</li><li>◆ 客戶抱怨處理管道</li><li>◆ 問卷回覆</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 客戶服務</li><li>◆ 永續發展策略</li><li>◆ 誠信與道德</li></ul>	業務信箱 (sales@rafaelmicro.com)

### 1.1.3 公協會參與

本公司持續透過參與公協會組織，以促進與同業之間的經驗分享及交流。截至 2024 年共參加了 7 個公協學會，並期待將來有更多的機會參與公協會組織，進而提升我們的營運水平與競爭力。

產業公協會、其他會員協會	會員身分
台灣半導體產業協會	團體會員
HDMI Licensing Administrator	Adopter
台灣物聯網產業技術協會	會員
USB Implementers Forum, Inc.	USB 會員
Connectivity Standards Allianc	Matter PAA 資格 CSA participant 會員
Thread Group, Inc.	Thread contributor 會員
Bluetooth	Bluetooth SIG small associate member

## 1.2 永續治理與承諾

本公司永續發展主要策略說明如下：

- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。
- 環境保護：著重於減少碳排放，減少對環境的衝擊，善盡企業環保之責。

本公司恪遵國內勞動暨相關法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭示之原則與精神，努力在員工、合作夥伴及客戶之間推動並關注人權保障。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。企業的永續發展需建立在健全的治理架構與誠信原則之上。為此，我們持續優化公司治理制度，強化董事會職能、落實風險管理，並積極推動環境保護、社會責任與資訊透明。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

## 1.3 利害關係人議合

本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人，包括為商業夥伴、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商等。再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序。並將整體總分大於 13 分者，與公司高階主管共同討論。最後鑑別出股東與其他投資人、員工與其他工作者、客戶、供應商/承攬商、政府機關及金融機構等六類，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

### 1.3.1 利害關係人溝通管道

本公司視不同情況，責成各權責單位與利害關係人溝通，且設有發言人及代理發言人擔任對外溝通管道。於官網中利害關係人專區設有電話及電子郵件之詳細聯絡資訊，回應利害關係人之所關切之議題，以便利害關係人視不同狀況能有與公司溝通之管道。

利害關係人	議合目的	議合管道/頻率	關注議題	議合成效與回應
股東與 其他投資人	提供企業經營所需資金	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 法人說明會(不定期)</li><li>◆ 股東常會(每年)</li><li>◆ 公開資訊觀測站/公司網站公告(不定期)</li><li>◆ 股東電話/郵件(不定期)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 研發創新</li><li>◆ 財務績效</li><li>◆ 風險管理</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 股東會召開 1 次</li><li>◆ 法人說明會 1 次</li><li>◆ 公開資訊觀測站發布重訊 40 次</li></ul>
員工與 其他工作者	員工為公司營運不可或缺之根基，公司營造良好的工作環境與文化，提升員工滿意度與留任率。	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 定期召開職工福利委員會與勞資會議，提高員工福祉與勞資雙方溝通次數。(每季)</li><li>◆ 新人訓練課程中主動說明性騷擾信箱與聯絡電話，確保員工知道反映管道。(不定期)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 倫理誠信/經濟績效</li><li>◆ 勞僱關係/人才培育與留任</li><li>◆ 法規遵循/職業安全與衛生</li><li>◆ 創新研發/人權政策</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 職工福利委員會會議 4 次</li><li>◆ 勞資會議 4 次</li><li>◆ 新人訓練紀錄 16 次</li></ul>

利害關係人	議合目的	議合管道/頻率	關注議題	議合成效與回應
客戶	了解客戶對公司產品的滿意度(產品效能)、未來共同合作的方向及可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶滿意度調查(每年)</li> <li>◆ 不定期業務親自拜訪國內外客戶(不定期)</li> <li>◆ 業務信箱(不定期)</li> <li>◆ 專門技術諮詢窗口(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶服務</li> <li>◆ 客戶隱私</li> <li>◆ 客戶需求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 年度滿意度調查溝通 10 家次</li> <li>◆ 每日回覆客戶反饋的問題，舉行檢討會議與行動</li> <li>◆ 針對客戶的技術需求或疑問，能提供即時及正確的解決方案</li> </ul>
供應商 / 承攬商	宏觀與供應商建立及維持長久合作夥伴關係，期望通過資源/信息共享，互補長短，競爭力整合等協同效應，從而達到創新、開拓新市場需求，提高市占率，降低生產營運成本、提高產品品質，藉此提高企業競爭優勢，提升客戶最大滿意度。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 拜訪溝通會議、電子郵件、電話會議(不定期)</li> <li>◆ 年度供應商考核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 供應鏈永續管理</li> <li>◆ 遵循「供應鏈永續管理程序」辦理，以確保供應商持續落實企業永續管理相關要求（包含環境保護、社會責任與公司治理）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 透過「最佳夥伴」獎項，表揚鼓勵優質供應商之品質與永續等事蹟。</li> <li>◆ 年度供應商稽核溝通 8 家次</li> </ul>
政府機關	遵循各項政府法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公開資訊觀測站公告(不定期)</li> <li>◆ 公文往返(不定期)</li> <li>◆ 勞動檢查(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 法規遵循</li> <li>◆ 薪酬福利</li> <li>◆ 資訊安全</li> <li>◆ 公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公司治理評鑑 1 次</li> <li>◆ 年度無違反政府法規情事</li> </ul>
金融機構	營運資金往來運作的核心窗口	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 銀行往來拜訪(不定期)</li> <li>◆ 電話/電子郵件(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 財務績效</li> <li>◆ 風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 年度拜訪 2 次</li> </ul>

## 1.4 重大主題鑑別

本公司永續主題參考 GRI 主題準則、SASB 準則等，彙整出 15 項永續議題。由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行、以及財務重大性進行評分，再將各主題之負面衝擊、正面影響與財務重大性衝擊分數與可能性分數取平均後大於等於 4 分者為本公司之重大主題，如果該主題之負向衝擊分數大於等於 4 分者亦優先考量列為重大主題。評分結果，經外部專家與公司各部門開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，鑑別出 6 項重大主題。

### 1.4.1 重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果			
重大主題		次要主題	
排放與能源	經濟績效	採購實務	結社自由與團體協商
訓練與教育	供應商環境與社會評估	反貪腐	客戶隱私
勞雇關係	員工多元化與平等機會	職業安全衛生	

## 1.4.2 重大主題列表

重大主題	政策/承諾	因應行動	2025 年目標	中期目標 (2026~2030 年)	長期目標 (2031~2050 年)
經濟績效	追求持續的「技術創新」，創造公司長期及永續穩健的營收獲利與成長。	具完善的公司治理及內部控制制度，設有獨立董事及審計委員會，由專業經營團隊設立營運目標及公司發展策略。	1.持續維持正獲利。 2.優化產品組合，提供完整解決方案以滿足客戶需求。	提升產品應用廣度及深度，加深與客戶及供應鏈之長期合作關係。	提高公司長期投資價值。
員工多元化與平等機會	提倡包容性文化，確保招聘、晉升、薪酬與福利方面不因性別、年齡、種族、宗教等差異而受影響。	1.加強主管對於包容與領導力認知。 2.定期宣導多元化與平等觀念。	依照《身心障礙者權益保障法》，晉用具有就業能力之身心障礙者人數佔員工數比率超過 1%。	依照《身心障礙者權益保障法》，晉用具有就業能力之身心障礙者人數佔員工數比率超過 3%。	建立完全公平的招聘、評估與晉升體系。
訓練與教育	提供員工持續學習的機會，並強化專業技能與管理能力。	1.開發專業技能與管理訓練課程。 2.定期檢討訓練課程成效與收集回饋。	所有員工每年完成至少 3 小時的各項訓練課程。	所有員工每年完成至少 5 小時的各項必修訓練課程。	建立終身學習體系，支援員工自我發展。
勞雇關係	建立開放、透明且穩定的勞雇溝通機制。	1.提高勞資溝通頻次與透明度。 2.在新進人員教育主動說明各項員工福利，並提供溝通管道(例如：性騷擾信箱與聯絡電話。)	1.每季召開 1 次勞資會議，年度召開次數達 4 次，並 100% 符合法規要求。 2.新進人員訓練中涵蓋性騷擾防治與申訴信箱說明，完課率達 100%。	1.每年舉辦 1 次跨部門或不同職級參與之「勞資友善對話」活動，鼓勵更多雙向意見表達與跨層級溝通。 2.推動「每年一次全員回訓」，提升全體員工對相關議題的持續關注，完訓率達 85%。	建立零衝突、零申訴的和諧工作環境。
供應商環境與社會評估	與供應鏈夥伴共同推動符合環境保護、社會責任與企業治理原則的永續價值鏈。	1.要求關鍵供應商簽署 "供應商社會責任與永續發展行為準則"。 2.針對稽核發現環安衛不合格事項，要求廠商針對問題立即改善，如嚴重違規將暫停合作直至確認合格。	依年度稽核計畫 100% 完成國內及國外關鍵供應商稽核，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。	1.依年度稽核計畫 100% 完成國內及國外關鍵供應商稽核，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。 2.要求關鍵供應商於 2030 年達成類別一及類別二溫室氣體減量 5%	1.依年度稽核計畫 100% 完成國內及國外關鍵供應商稽核，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。 2.要求關鍵供應商於 2050 年達到淨零排放。

重大主題	政策/承諾	因應行動	2025 年目標	中期目標 (2026~2030 年)	長期目標 (2031~2050 年)
排放與能源	遵循國家減碳規範與 2050 淨零目標	1.汰換老舊耗電儀器及設備，採用節能省電規格。 2.推動電子表單系統、落實回收紙使用，及空調設有定時關閉功能，以達節約能源及溫室氣體減量政策，減少對環境的衝擊。	透過新增節能省電設備，減少無效能源浪費，預計 2025 年較 2024 年達成類別一及類別二溫室氣體減量 3%。	2030 年達成類別一及類別二溫室氣體減量 5%。	2050 年達到淨零排放。

#### 1.4.3 重大主題價值鏈邊界

重大主題	對應指標	宏觀價值鏈重大主題邊界						
		內部			外部			
		宏觀	員工與其他工作者	客戶	股東/ 投資人	供應商/ 承攬商	政府 機關	金融 機構
經濟績效	GRI 201	■		▲	□	▲		□
能源與排放	GRI 302 GRI 305	■				□	■	
供應商 永續管理	GRI 204 GRI 308 GRI 414	■		□		■	□	
勞雇關係	GRI 401	■	■				□	
員工多元化 與平等關係	GRI 405 GRI 413	■	■					

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊。

## 2 誠信經營的承諾

### 2.1 經營理念

#### 2.1.1 董事會

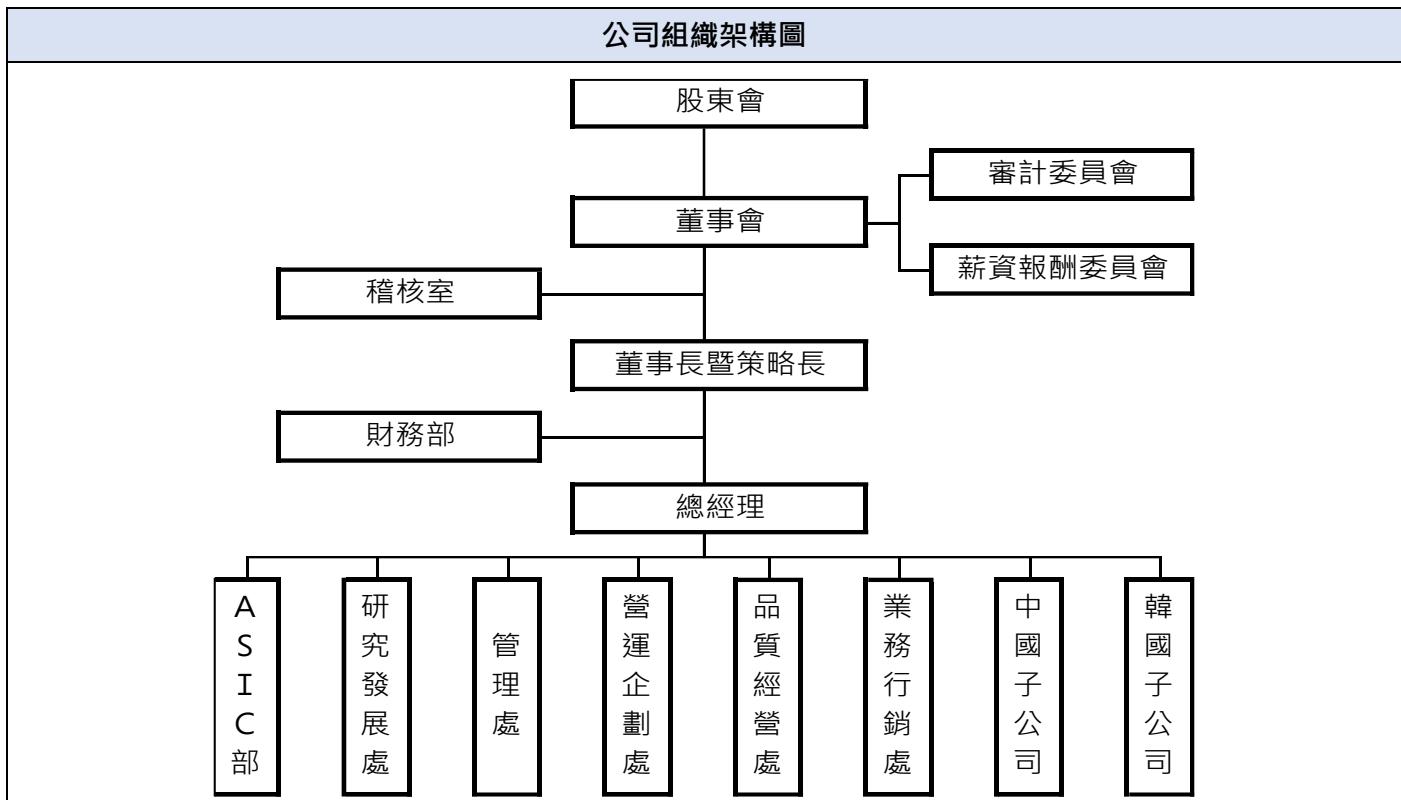
董事會為宏觀之最高治理單位，為有效發揮董事會職能，落實營運及財務等各項資訊透明化及精進董事會決策品質，以保障股東權益，在董事會下依職權及功能分設審計委員會，以及薪資報酬委員會。另於總經理室下設置「溫室氣體盤查小組」，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實，並定期向董事會報告各議案之決議方法與結果。董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，均依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。

本屆董事會任期為 2024 年 01 月 19 日至 2027 年 01 月 18 日，由 9 位董事(含 3 位獨立董事)組成，其中具員工身分之董事計 1 席(占比 11%)，外籍董事 2 席(占比 22%)，獨立董事計 3 席(占比 33%)，3 名獨立董事連續任期均不超過九年。本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事計 1 席(占比 11%)，係因產業特性，尋求人才不易，未來將積極尋求適當女性董事席次，以達成強化董事會多元化目標。

本公司最高管理階層為董事會，下設審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責，落實營運及財務等各項資訊透明化，以保障股東權益。公司章程明定董事(含獨立董事)選舉採候選人提名制度，董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，均依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。最高治理單位主席為董事長，負責營運策略擬定，於營運管理及評估內部控制之必要性及合理性。

本公司現任董事會由 6 位董事及 3 位獨立董事(占全體董事席次 33%)組成，董事間具配偶或二親等以內關係人數未超過 2 人，使董事會對公司財務業務做出客觀獨立之判斷，以強化董事會職能。董事會每季至少召開 1 次，2024 年共召開 6 次會議，其中 8 位董事出席率達 100%，另 1 位董事出席率為 86%。董事會成員依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行相關進修，持續提升董事會對法規修訂與新興議題的瞭解，以提升公司治理成效。由 3 位獨立董事組成審計委員會及薪資報酬委員會，發揮監督職責。

公司組織架構圖



董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	初次(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
董事長	台郡科技股份有限公司 代表人：Cheng David	男	2024/01/19	◆ University of California, Irvine Electrical Engineering.	◆ 台郡科技(股)公司董事兼 總經理 ◆ 特歲光波導(股)公司策略 長 ◆ FLEXIUM INTERCONNECT AMERICA LLC.負責人 ◆ Etherdyne Technologies Inc.董事
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：鄭明智	男	2024/01/19	◆ 中山大學 EMBA	◆ 台郡科技(股)公司董事長 ◆ 台鵬開發(股)公司董事長 ◆ 特歲光波導(股)公司董事 長 ◆ 台郡科技(股)公司轉投資 公司之董事
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：Moffatt, Robert Alexander	男	2024/01/19	◆ Massachusetts Institute of Technology, B.S. in Physics ◆ Stanford University, Ph.D. in Physics	◆ Chief Science Officer (CSO) & Co-Founder of Etherdyne Technologies Inc. (ETI)

董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：林珮如	女	2024/01/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 中興大學外文系</li> <li>◆ 聲色有限公司負責人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 台郡科技(股)公司董事</li> <li>◆ 台晟國際投資(股)公司董事長</li> <li>◆ 和盛投資(股)公司董事長</li> </ul>
董事	孫德風	男	2024/01/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 中原大學電子工程學士</li> <li>◆ 美國紐澤西州大電機碩士</li> <li>◆ 交通大學 EMBA</li> <li>◆ 台積電資訊技術營運處處長，歷任製程、全球業務與資訊工程等領域</li> <li>◆ 美國 IDT 公司晶片設計</li> <li>◆ 聯華電子(股)公司產品工程師</li> <li>◆ 宏觀微電子(股)公司共同創辦人、董事、總經理、執行長</li> <li>◆ 漢唐(股)公司董事</li> <li>◆ 宏宇(股)公司董事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 德美國際投資有限公司負責人</li> </ul>
董事	林坤禧	男	2024/01/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 美國 Kentucky 大學企管博士</li> <li>◆ 交通大學企管碩士</li> <li>◆ 交通大學電子工程學士</li> <li>◆ 力成科技(股)公司獨立董事</li> <li>◆ 致茂電子(股)公司獨立董事</li> <li>◆ 宏觀微電(股)公司董事長</li> <li>◆ 新日光能源科技(股)公司董事長、執行長</li> <li>◆ 台灣積體電路製造(股)公司資深副總經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 倍利科技(股)公司董事長</li> <li>◆ 宏觀微電(股)公司榮譽董事長</li> <li>◆ 倍智醫電(股)公司副董事長</li> <li>◆ 聯合再生能源科技(股)公司董事</li> </ul>
獨立董事	黃水通	男	2024/01/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 中華法學會理事長</li> <li>◆ 地檢署檢察官、一、二審法院法官、庭長</li> <li>◆ 司法院刑事廳廳長</li> <li>◆ 金門、澎湖、宜蘭、板橋地方法院院長</li> <li>◆ 臺灣高等法院臺中分院、臺灣高等法院院長</li> <li>◆ 公務員懲戒委員會委員</li> <li>◆ 61 年高等考試司法官/律師及格</li> <li>◆ 司法官訓練所第 12 期結業</li> <li>◆ 文化大學法律研究所碩士</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 台郡科技(股)公司獨立董事、薪資報酬委員、審計委員</li> </ul>

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	
獨立董事	曾柏諭	男	2024/01/19	◆ 法銀巴黎證券副總裁 ◆ 正文科技主任 ◆ 芝加哥大學企管碩士 ◆ 台灣大學電信所碩士 ◆ 交通大學電信系學士	◆ 華威國際科技顧問(股)公司合夥人 ◆ 凱納(股)公司法人監察人代表 ◆ 友上科技(股)公司監察人 ◆ 聯亞光電工業(股)公司行銷暨新事業開發總監 ◆ 台灣忍嘉(股)公司監察人 ◆ 君曜科技(股)公司獨立董事、審計委員及薪酬委員	
獨立董事	陳哲雄	男	2024/01/19	◆ 交通大學電子研究所碩士 ◆ 交通大學電子工程系學士 ◆ 台灣艾司摩爾(股)公司總裁 ◆ 台灣艾司摩爾(股)公司非執行總裁 ◆ 台灣飛利浦(股)公司副總裁	◆ 無	

註：

1.董事會成員 30 歲以下共 0 位；30~50 歲共 3 位；50 歲以上共 6 位。

董事姓名	基本組成					產業經驗				專業能力		
	國籍	性別	年齡	具有員工身分	獨立董事任期年資	財務與稅務	企業管理	法律	產業知識	法律	財務會計	企業管理
台郡科技股份有限公司 代表人：Cheng David	美國	男	31~40	V	-	-	V	-	V	-	-	V
台郡科技股份有限公司 代表人：鄭明智	中華民國	男	61~70	-	-	V	V	-	V	-	V	V
台郡科技股份有限公司 代表人：Moffatt, Robert Alexander	美國	男	31~40	-	-	-	V	-	V	-	-	V
台郡科技股份有限公司 代表人：林珮如	中華民國	女	51~60	-	-	-	V	-	V	-	-	V
台郡科技股份有限公司 代表人：孫德風	中華民國	男	61~70	-	-	-	V	-	V	-	-	V
林坤禧	中華民國	男	71~80	-	-	V	V	-	V	-	V	V

董事姓名	基本組成					產業經驗				專業能力		
	國籍	性別	年齡	具有員工身分	獨立董事任期年資	財務與稅務	企業管理	法律	產業知識	法律	財務會計	企業管理
黃水通	中華民國	男	71~80	-	3年以上	-	-	∨	-	∨	-	-
曾柏諭	中華民國	男	41~50	-	3年以下	-	∨	-	-	-	∨	∨
陳哲雄	中華民國	男	71~80	-	3年以下	-	∨	-	∨	-	-	∨

## 2.1.2 利益迴避

本公司訂有「董事會議事規範」並載明利益迴避條款，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。如董事之配偶、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。

2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形			
日期	議案內容	董事姓名	應利益迴避原因及參與表決情形
2024/02/07	討論事項第十一案：擬通過本公司經理人薪酬案	董事長 Cheng David 及董事鄭明智	本案經董事利益迴避後，並經其餘已出席董事表決通過。
2024/05/03	討論事項第七案：通過解除本公司董事競業禁止限制案	董事長 Cheng David	本案經董事利益迴避後，並經其餘已出席董事表決通過。
2024/10/28	討論事項第二案：通過本公司民國一一三年度第 1 次限制員工權利新股分配案	董事長 Cheng David	本案經董事利益迴避後，並經其餘已出席董事表決通過。

## 2.1.3 董事進修

為提升董事專業知能與法律素養，本公司每年均安排進修課程，協助董事充實新知。盼能透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。2024 年每位董事接受專業訓練內容說明如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	台郡科技股份有限公司 代表人：Cheng David	2024/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：鄭明智	2024/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024年度防範內線交易宣導會	3
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：Moffatt, Robert Alexander	2024/12/09~ 2024/12/27	Santa Clara University	Overcoming the Five Dysfunctions of a Team	15
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：林珮如	2024/07/03	國泰金控	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：孫德風	2024/09/11	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會新竹場	3
董事	林坤禧	2024/09/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程—矽光子定義網路：矽光子( SiPh )與共同封裝光學( CPO )的發展趨勢	3
獨立董事	黃水通	2024/10/08	證券櫃檯買賣中心	2024WIW: AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲專題講座	3
		2024/03/22	台灣證券交易所與BCSD Taiwan	CDP 台灣發表會，以永續知識力打造全新碳時代宣導會	3
獨立董事	曾柏諭	2024/09/10	社團法人中華公司治理協會	工業 4.0 與企業如何領導創新轉型	3
		2024/08/29	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3
		2024/07/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	君曜科技股份有限公司委訓~董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【公司治理與證券法規】	3
獨立董事	陳哲雄	2024/10/08	證券櫃檯買賣中心	2024WIW: AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲專題講座	3
		2024/09/11	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會新竹場	3

## 2.1.4 董事會績效評估

建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，明訂每年定期對董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會成員進行績效評估。對董事會之整體評估至少應包含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、董事的選任及持續進修以及內部控制等 5 大構面。本公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。2024 年本公司針對董事會進行內部績效評估，內容說明如下：

評估週期及期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
2024 年度 (2023 年 11 月至 2024 年 10 月)	整體董事會	董事會內部自評	A.對公司營運之參與程度 B.提升董事會決策品質 C.董事會組成與結構 D.董事之選任及持續進修 E.內部控制	評定成績為優良(平均級分為 4.90 分)，顯示本公司整體董事會運作良好，符合公司治理精神。
	個別董事成員	董事自評	A.公司目標與任務之掌握 B.董事職責認知 C.對公司營運之參與程度 D.內部關係經營與溝通 E.董事之專業及持續進修 F.內部控制	評定成績為優良(平均級分為 4.77 分)，顯示本公司董事成員對於各項指標運作之執行情形，均有正面評價。
	審計委員會	同儕自評	A.對公司營運之參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選任 E.內部控制	評定成績為優良(平均級分為 4.75 分)，顯示本公司各委員對於各項指標運作之執行情形，均有正面評價。
	薪資報酬委員會	同儕自評	A.對公司營運之參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選任	評定成績為優良(平均級分為 4.75 分)，顯示本公司各委員對於各項指標運作之執行情形，均有正面評價。

## 2.1.5 審計委員會

本公司自 2016 年 2 月起設置「審計委員會」，由三位獨立董事組成，秉持誠信獨立原則監督公司業務執行及財務狀況，並查核公司財務表冊，協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。其職權如下：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 經董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之各季及年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2024 年度審計委員會召開 5 次會議，實際出席率 100%，如下表所示：

2024 年審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	黃水通	5	0	100
委員	陳哲雄	5	0	100
委員	曾柏諭	5	0	100

## 2.1.6 薪資報酬委員會

本公司自 2015 年 4 月起設置「薪資報酬委員會」，三位委員皆為獨立董事，並以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，將所提建議提交董事會討論：

1. 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、審計委員會成員及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事、審計委員會成員及經理人之薪資報酬。

另薪資報酬委員會履行職權時，依下列標準為之

1. 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
2. 董事、審計委員會成員及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

3. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越本公司風險胃納之行為。
4. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
5. 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

2024 年度薪資報酬委員會召開 2 次會議，實際出席率 100%，如下表所示：

2024 年薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	黃水通	2	0	100
委員	陳哲雄	2	0	100
委員	曾柏諭	2	0	100

### 2.1.7 永續發展

宏觀董事會與公司管理階層間平時密切溝通公司營運近況，每年針對各利害關係人權益，訂定出各項重大策略，提供永續管理的重要指導方針。宏觀遵守相關法令規定，已建立內部控制制度並確實執行，管理階層亦定期報告關鍵重大事件（涵蓋溫盤議題、財務風險、ESG、資訊安全、誠信經營、內稽內控等）及相關資訊提供董事，包含每季財務報告及每季內部稽核報告等。2024 年董事會已通過「永續資訊管理作業」及「永續資訊管理作業稽核」，將其納入內部控制制度及內部稽核實施細則，並按溫室氣體盤查及查證時程規劃，按季定期向董事會報告執行進度。預計 2025 年起永續報告書需經董事會同意後發行。

## 2.2 氣候風險與機會的資訊揭露

近年隨著極端氣候事件頻繁發生，為了對氣候變遷的影響有所因應，公司參考 TCFD(氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures)的架構，從治理、策略、風險管理、指標和目標等方面進行氣候變遷風險與機會評估。根據評估結果，制定相應的管理策略、溫室氣體盤查和碳減量計畫。本公司透過這些舉措，以達成促進環保節能與安全衛生、深植保育意識等目標，更進一步，履行企業社會責任。未來本公司可能面臨的重大衝擊，及其因應對策請參見下表所列：

構面	因應措施
治理	本公司設置溫室氣體盤查小組，成員由總經理、研發副總、各部門成員組成，並由總經理擔任召集人；研發副總擔任查核小組負責人，由負責人指定工作至各組員，協調與追蹤各工作推行落實議定之年度計畫，及整合各工作組員之計畫與執行成果向召集人提報，並每年至少一次向董事會報告之。作為最高治理機構，董事會負責監督氣候相關治理行動。

構面	因應措施
策略	<p>「2050 年淨零排放」成為全球氣候行動的共識後，世界公民無一可規避其責，然此目標絕非易事。宏觀擬採取以下策略，為應對氣候變化做出貢獻，同時為自身的永續發展和競爭力奠基：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 提高能源效率：適時汰換耗能設備、促進員工節能意識、執行節能措施，以及開發具備低功耗/高效能的 MCU 來提高能源使用效率。</li> <li>■ 供應鏈管理：鼓勵供應商採取更加環保的生產和運作方式。</li> <li>■ 持續關注氣候變遷相關趨勢暨法規規範，以資遵循及因應。</li> </ul>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 政策和法規風險：針對溫室氣體排放之相關法規趨嚴格、碳費徵收政策施行，將對財務面造成潛在成本增加。</li> <li>■ 因應措施：公司已遵循政令於 2024 年度導入溫室氣體盤查，為達成公司減碳目標，對內加強節約用電宣導；對外亦要求供應商符合國際認證標準。</li> <li>■ 實體風險：台灣經年有颱風、地震之天然威脅，宏觀為 IC 設計公司，無工廠大型設備，仍有因而造成財損之風險。公司時時關注氣象署災害預警訊息，並投保火災產險以降低災害產生之財損風險。</li> </ul>
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 遵循「上市櫃公司永續發展路徑圖」所定期程，完成溫室氣體盤查及查證目標。</li> <li>■ 遵循政令，於 2024 年度導入溫室氣體盤查。</li> </ul>
溫室氣體盤查計畫	2024 年依據「上市櫃公司永續發展路徑圖」進行溫室氣體盤查。
外部保證或確信	將遵循政府法規要求之查證時程取得外部保證。

溫室氣體盤查小組		
職務	成員	職掌
權責主管	總經理 (召集人)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成立及批准溫室氣體盤查小組之形成。</li> <li>● 監督並提供執行溫室氣體盤查管理所需資源。</li> <li>● 核准「溫室氣體盤查報告書」(依需求)。</li> <li>● 負責組織文件發行與管理。</li> </ul>
查核小組 負責人	研究發展處主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期與上級主管回報執行狀況</li> <li>● 執行指派工作。</li> <li>● 整合各部門提供之溫室氣體排放資訊。</li> <li>● 配合確認溫室氣體盤查資訊之正確性。</li> <li>● 研擬溫室氣體資訊管理程序文件，如：盤查清冊編製流程、盤查報告書編製規範及相關工具表單等。</li> <li>● 排定溫室氣體排放量內部查證作業。</li> <li>● 配合推動溫室氣體盤查與減量作業。</li> </ul>

### 溫室氣體盤查小組

職務	成員	職掌
查核小組 組員	財務部指派專人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動溫室氣體盤查管理及運作相關作業。</li> <li>● 實施溫室氣體資訊管理相關作業。</li> <li>● 配合溫室氣體盤查管理運作事項。</li> <li>● 盤查及填報所屬部門溫室氣體排放資訊。</li> <li>● 負責提供組織活動數據資料。</li> <li>● 負責盤查自動化及管理系統導入與維運管理</li> <li>● 負責資料蒐集、彙整及存檔等相關作業。</li> <li>● 製作溫室氣體盤查報告書。</li> </ul>
	管理處-人力資源部指派專人	
	管理處-資訊管理部指派專人	
	研究發展處-軟體開發部指派專人	

## 2.3 營運績效

重大主題：經濟績效	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	穩健的營收是公司得以長久經營的主因。
衝擊類別與描述	<p>經濟面正向衝擊：營運創新帶動新產品發展，有助擴大業務規模，增加營收和利潤，並提升市場占有率及競爭力。</p> <p>經濟面負向衝擊：長期性通膨隱憂，造成全球金融市場波動加劇。</p>
管理評量機制	<p>透過定期的研發專案及業務會議，檢視產品開發進度及客戶推展狀況。</p> <p>高階經營階層透過跨部門週會，檢視營運狀況，並由審計委員會、董事會及股東會監督與查核。</p>
績效與調整	全球經濟環境仍面臨諸多挑戰下，本公司全體員工同心協力，積極應對挑戰，並抓住市場成長機會，實現了不錯的業績表現。2024年營業利益為100,866仟元，相較前一年度呈現成長，未來將進一步提升國際品牌的滲透率，並在產品組合上進行優化，制定因應配套策略及目標，有效提升營運績效，保有市場競爭力。
預防或補救措施	<p>管理措施：積極為產品高品質把關，拓展其他海外市場之占比，以降低過度依賴中國市場之風險，並可保有較高的毛利率。</p> <p>補救措施：迅速尋找穩定的替代供應商以降低成本，積極庫存去化，維持穩定營運成果。</p>

### 2.3.1 財務績效

項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	1,303,136	996,020	1,065,491
營業成本	776,945	659,212	651,769
營業毛利	526,191	336,808	413,722
營業損益	136,846	19,369	100,866
營業外收入及支出	(10,000)	19,227	31,730
稅前淨益	126,846	38,596	132,596
本期稅後淨利	121,647	41,782	117,105
本期綜合損益總額	113,007	39,596	115,218
每股盈餘	4.05	1.38	3.85
員工福利金額	1,124	2,387	1,221
股利	122,372	55,313	62,024
員工薪資(含員工福利)	244,834	189,368	207,309
留存經濟價值	133,922	89,004	163,136
支付出資人款項	122,372	55,313	31,012
支付政府的款項	25,063	3,123	12,265
社區投資	0	0	0

註：

- 1.除每股盈餘單位為新台幣元外，其餘皆為新台幣仟元表達。
  - 2.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
  - 3.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
  - 4.「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
  - 5.社區投資指捐款及捐贈。
  - 6.留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
- ※產生的直接經濟價值：收入。
- ※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

### 2.3.2 財務補助

宏觀 2024 年雖然未有財務補助，但會持續檢視政府發布之補助政策，如有適用本公司未來發展之補助支援，會配合政策申請相關補助。

## 2.4 誠信經營與法規遵循

### 2.4.1 反貪腐制度

本公司秉持誠信經營原則，嚴格禁止任何形式的貪污、賄賂與不當利益交換行為。為確保公司能秉持經營理念，落實誠信經營、杜絕貪腐等弊端，本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」，以及相關公司治理守則與內部稽核作業；並要求全體員工恪守職業操守，並確保業務往來皆符合法規與道德標準。

為了落實反貪腐政策，我們建立內部檢舉制度與申訴管道，受理包括舞弊、利益衝突、違反誠信等事項，並保障檢舉人之匿名性與不受報復的權利。公司亦定期針對員工進行誠信與倫理相關教育訓練，預計 2025 年舉辦 1 場次參與率達 60 人次，提升全體同仁的風險意識與合規觀念。

2024 年本公司及子公司未發生公司員工貪腐事件和其他重大違反誠信經營情事。未來，本公司將持續強化內部稽核與風險控管機制，並擴大誠信治理的深度與範圍，致力打造透明、負責任的營運文化。

檢舉管道	
受理單位	人力資源部
通信地址	新竹縣竹北市成功十二街 28 號 10 樓
檢舉電話	03-5506258 ext 249
電子郵件	rafael.hr@rafaelmicro.com

### 2.4.2 稅務方針

宏觀由財務部負責處理稅務及各項投資抵減申請，並定期參與相關稅務課程，其所獲得稅法相關資訊不定期地傳達給公司的相關單位，以了解風險和稅務趨勢。於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會與會計師事務所或政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。

宏觀主要利害關係人為政府之稅務機關，所有營運活動皆依循政府相關稅務法律與規定辦理，依法保存證明文件及確保交易或帳務處理合法合規，避免罰則。每季由會計師事務所覆核財務報告，確保稅務揭露資訊之合理與正確性。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

## 2.4.3 法規遵循

宏觀訂立「誠信經營守則」，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者於執行業務時於執行業務時應注意之事項。

各部門不定期關注其業務相關之重大法令修訂的最新動態，由負責部門經由法規變更配合修訂公司內部相關標準程序並通知各相關部門和經營管理層，以協助公司各組織能夠有效地落實法規要求。亦將各式規定列入制式合約，成為商業夥伴與宏觀合作之標準規範；權責單位於審閱合約時謹慎把關，確保相關規範皆確實納入合約等文件，以確保係遵循國內相關法規與國際準則之要求。

為了讓全體員工瞭解並確實遵守各項法規及政策，除了每位新進人員均於報到日當天進行誠信經營政策、營業機密以及資訊安全的宣導外，公司不定期在每月舉辦之月會內宣導各式法規議題。稽核單位亦依規查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。本公司 2024 年無發生任何違反社會、經濟及環境之相關法律或法規而遭受重大罰款和非金錢處罰之情事<sup>1</sup>。

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
投資人	◆ 股東大會 ◆ 財務年報	◆ 公司治理 ◆ 永續發展策略 ◆ 誠信與道德	蘇琴雅 (rafael.ir@rafaelmicro.com)

## 2.4.4 人權維護

本公司遵守國內勞動法令與國際人權公約，保障所有員工基本人權。禁止歧視、禁止強迫勞動、禁止童工、尊重結社自由及集體談判權利，確保員工在尊重、公平、安全的環境中工作。將「職場平等」、「防止性騷擾」、「反歧視」、「身心障礙者權益」等議題規劃在未來納入新人訓練課程，以及預計 2025 年舉辦 1 場次參與率達 60 人次，並定期對全體同仁實施人權相關法規與實務教育，強化人權敏感度與管理責任。公司設有匿名申訴信箱與專線電話，供員工針對任何人權侵害情形進行反映，包含性騷擾、不當對待或工作歧視等。

本公司致力於提供一個包容和友善的工作環境，無論性別、年齡、家庭狀況或其他個人特徵。這些政策和措施有助於員工的幸福感和工作滿意度，同時也體現了公司對多元性和平等的承諾。2024 年本公司未發生人權申訴，亦無違反員工人權承諾的事件。

<sup>1</sup>重訊處理程序第 4 條第 1 項規定；單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。

### 3 產品與環境永續發展

#### 3.1 管理方針

重大主題：排放與能源	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	提高能源使用效率及提高可再生能源使用比率，攜手供應鏈推動綠色營運目標。
管理評量機制	溫室氣體盤查小組每年進行溫室氣體盤查與後續管理。每年至少一次向董事會報告氣候管理相關執行成效。
績效與調整	已完成首次 2024 年溫室氣體盤查，類別 1 與類別 2 排放量共計 201.1406 公噸 CO <sub>2</sub> e。
預防或補救措施	公司積極針對排放熱點進行減量，未來規劃購買再生能源憑證以降低類別 2 外購電力排放。

重大主題：供應商環境與社會評估	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	提升其公司與其品牌在最終顧客或消費者心目中的聲譽，同時於其產品生產製造或倉儲運輸、物流過程中對環境減少衝擊，降低所有相關成本與滿足消費者日益增長的永續性發展相關議題的關懷與期待。
管理評量機制	依據供應商管理程序每年進行供應商稽核，稽核內容包含供應商品質管理與永續管理要求，並透過供應商年度稽核問卷調查供應商永續管理體系，內容包含：勞動條件、環境責任、職業安全與道德治理等項目。
績效與調整	完成 2024 年 5 家關鍵供應商 <sup>2</sup> 實地稽核，所有供應商的品質管理與永續管理要求均符合要求。
預防或補救措施	每年進行合格供應商永續風險評估並彙整報告，並依「矯正措施管理程序」之規範，若有發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。

為了鼓勵發明創新、維持競爭優勢及保護研發成果，本公司制定《機密資訊保護辦法》、推動智慧財產權相關管理計畫，並制定《專利申請暨專利權管理辦法》作為專利申請、專利維護、專利運用、專利獎金/獎勵等相關事務之依循。為求審慎評估本公司之專利提案，本公司更設立有「專利委員會」之內部專利審查機制。委員會成員包括本公司相關單位之高階主管及外部特聘之 IC 設計領域的重量級教授。借助委員會之內部審議與意見，得以讓發明提案之技術內容更為完整，有效把關專利品質，提高專利獲准機率。

<sup>2</sup>關鍵供應商定義為年度採購金額前五大廠商。

另外，宏觀亦定期進行專利盤點作業，以檢視專利之應用情形及與相關產品之關聯程度，作為專利價值之評估。同時，為了強化研發人員對於專利權之認知及尊重，避免研發成果誤踩紅線，本公司亦要求新進研發人員任職前應簽屬「智慧財產權承諾書」，以確認新進員工任職前曾承諾之競業禁止及所創作之智慧財產權，及遵守公司智慧財產權之相關規範。本公司 2024 年度取得中國及台灣發明專利共計 2 件，於全球專利獲准總數已累積 43 件。

公司定期進行營業秘密保護課程與宣導，除新進員工於任職後，進行新人訓練，完成營業機密保護測驗外，針對在職員工，亦定期辦理營業秘密宣導，於 2024 年度共 73 人次參與。對內針對保密文件進行資訊安全環境之建構，以管控資訊流向，對外揭露或接受外部保密文件時，皆會要求簽署保密契約，且要求相關員工遵守該項保密約定。

## 3.2 創新產品與服務

### 3.2.1 產品控管

本公司產品符合歐盟《RoHS 指令》(2011/65/EU 及其修正案)所規範的有害物質限用標準，且不含鹵素 ( Halogen-Free )，同時亦符合 REACH 法規中高度關注物質 ( SVHC ) 之管制要求。所有材料皆經供應鏈驗證，確保產品在製造與使用過程中符合環保規範。除了供應商對原物料進行定期抽檢外，公司每年亦會隨機抽選一款產品送交第三方機構 ( 如 SGS 實驗室 ) 進行有害物質檢測，以確保產品品質及法規符合性；2024 年抽檢結果均符合法規要求。

### 3.2.2 節能產品研發設計

本公司提供多樣化的參考設計套件，協助客戶進行產品評估與開發。這些套件具備超低功耗、優異的接收靈敏度、卓越的頻道選擇性與高能源效率，為智慧電網、智慧家庭、智慧城市與專業物聯網應用提供理想解決方案。客戶可透過將本公司經濟高效的射頻晶片模組整合至既有系統中，輕鬆實現物聯網無線連接功能，提升整體系統效能與市場競爭力。

2024 年推出的 RT584 系列晶片，在節能表現上較前代產品 RT581、RT582 與 RT583 更加出色。在傳輸與接收模式下功耗降低約 50%，睡眠模式下則進一步降低 55%，可大幅延長裝置的電池壽命，最高可達原本的兩倍。

### 3.2.3 客戶隱私

個人資料保護管理制度	
資料安全管理	資料的存取進行權限管理，由專人負責集中管理。
人員管理	藉由員工訓練及宣導，提醒員工對於個人資料應留意使用及保管。
設備安全管理	系統資料定期異地備份及安裝防毒軟體，避免遭受資安異常事件。

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度—電腦化資訊處理循環、電腦資訊處理作業辦法及電腦資料與網路管理程序，達成下列政策目標：

1. 確認資訊資產的所有權與控制皆有適當的管理。
2. 確保依據部門職能規範資料存取。
3. 監控、紀錄與調查資訊安全事件，以確保資訊系統之持續運作。
4. 定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，以提高員工資訊安全意識，並遵守資訊安全規定。
5. 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

### 3.3 綠色供應鏈

本公司於 2024 年勞務與財務類在地採購金額占比超過 8 成，顯示支持與扶植本土廠商的共好精神。

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 ( 承攬與服務 )	國內	7	21	13	29	10	28
	國外	5	9	3	5	2	16
財物 ( 原物料 )	國內	4	66	3	66	5	56
	國外	3	4	1	0	1	0
總計		19	100	20	100	18	100

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：中國等）。

為確保企業營運過程中對環境的衝擊降至最低，我們建立供應商管理程序與有害物質管理程序並持續強化一套符合國際標準的環境衝擊盡職調查之要求，藉以系統性地識別、評估與管理供應鏈中可能存在的環境風險。我們參考國際環保法規與相關國際指引，制定具體作業流程，涵蓋供應商的篩選、評估、監控及持續改善。

在供應商管理方面，我們透過問卷調查、文件審查、現場稽核與定期績效評估等方式，全面了解供應商的環境管理制度、法規遵循情況及實際執行狀況。針對發現的潛在風險，我們主動與供應商展開對話，分析成因並共同擬定具體可行的改善計畫。我們也提供必要的技術支援，協助供應商導入節能減碳、資源循環、廢棄物處理與污染防治等永續實踐措施。

透過此一持續性的盡職調查與合作機制，我們期盼能預防或減緩供應鏈中可能產生的負面環境影響，更藉由與供應商共同推動環境保護與永續發展，建立一個具韌性、透明且具責任感的供應網絡，以回應利害關係人對環境與社會議題的關注與期待。

本公司 Wafer 供應商-TSMC 本身已通過責任商業聯盟 ( RBA ) 等國際第三方機構之供應商盡責調查認證<sup>3</sup>，其永續管理制度與執行成效已獲充分肯定。因此，本公司在供應商管理上，僅確認其是否提供有效之第三方驗證或合規聲明，即視為符合永續管理要求，原則上不再進行額外的實地稽核。

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 供應商稽核</li> <li>◆ 供應商申訴管道</li> <li>◆ 與供應商推動並實施環安衛及企業社會責任相關管理活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶服務</li> <li>◆ 永續發展策略</li> <li>◆ 誠信與道德</li> <li>◆ 法規遵循</li> </ul>	顏柏銘 (kenny.yan@rafaelmicro.com)

### 3.4 能源與排放

公司致力於節能減碳與資源永續，除持續掌握用電數據與維持空調效能外，也從辦公環境與員工行為出發，積極推動節能與減廢措施，落實綠色營運。為提升能源使用效率及減少耗能，本公司採取以下節能與資源永續措施，不僅降低營運期間的能源消耗與碳排放，也提升員工對綠色辦公的認同與實踐意願，包括：

- 照明節能：走廊區域全面使用感應式燈具，依人員動態自動調整開關，減少不必要的能源浪費。
- 空調管理：辦公室冷氣設有定時開關與合理溫度設定，並定期由專業廠商進行保養與維護，以維持設備效能與降低能耗。
- 減少辦公用品量：員工常用白板筆改用可替換式筆芯設計，延長物品使用壽命並減少耗材丟棄量。
- 減塑行動：鼓勵員工使用非一次性餐具，減少塑膠垃圾與資源浪費。

公司內部能源消耗量		
定量指標	單位	2024 年
電力使用量	度 / 年	333,218.4
	GJ	1,199.586
汽油使用量	L / 年	0
	GJ	0
組織特定度量	營業額(百萬元)	1,065.491
能源總消耗量	GJ	1,199.586
能源強度	GJ/營業額(百萬元)	1.126

註：

1.電力熱值換算為  $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$ 。

<sup>3</sup>請參考 <https://esg.tsmc.com/file/public/c-AResponsiblePurchaser.pdf>

2. 轉換係數來源以 2023 年能源署能源統計手冊、2024 年度車用汽、柴油熱值與環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；液化石油氣 6,635 kcal/m<sup>3</sup>；1 kcal=4.184 KJ。
3. 資料涵蓋範圍為台灣總公司。

溫室氣體排放量		
項目	單位	2024年
類別一：直接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	29.2018
類別二：間接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	171.9388
總排放量=類別一+類別二	公噸 CO <sub>2</sub> e	201.1406
組織特定度量	營業額(百萬元)	1,065.491
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/營業額(百萬元)	0.1888

註：

- 類別一是針對直接來自於涵蓋邊界所擁有或控制的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
- 類別二是指能源間接排放。
- 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2024 年度之台灣電力排碳係數為 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e/度、中國生態環境部：0.5366 公斤 CO<sub>2</sub>e/度、韓國環境產業技術院：0.495 公斤 CO<sub>2</sub>e/度
- 宏觀所管理或營運控制下的母公司與海外子公司造成之溫室氣體排放量，範圍涵蓋說明如下：

名稱	地址
(台灣總公司) 宏觀微電子股份有限公司	新竹縣竹北市成功十二街 20 號~38 號(雙數號)
(中國大陸辦公室) 深圳宏觀微系統科技有限公司	深圳市寶安區新安街道海濱社區 N23 區海天路 15-1 號卓越寶中時代廣場一期 A 棟 2906
(韓國辦公室) Rafael Microelectronics Korea	R1135, 11F., Owners Tower, 28, Hwangsael-ro 200beon-gil, Bundang-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do, 13595 KOREA

### 3.5 水資源的管理

本公司營運所在地點位於台灣新竹縣竹北市，該地區的供水來源主要水源為頭前溪地表水及寶山水庫。從全面落實日常生活節約用水做起，且製程部分所需的耗水量幾乎為零，大多為民生用水，並無水資源浪費之疑慮，近三年亦無排放廢水。另本公司定期關注用水量變化，或更新節水水龍頭等相關物品，藉此將水資源使用量降至最低。本公司並無事業流放水，僅有生活流放水，已依相關法規標準執行放流水之排放。本公司用水量統計及廢水處理方式如下：

2024 年用水量統計及廢水處理表						
廠別	總取水(公噸)		總排水(公噸)	廢水處理方式		
	自來水	地下水	自來水+地下水			
台灣總公司	797.78	-	非屬製造業不適用	一般生活污水，納入污水下水道系統		
合計	797.78	-				
	797.78					
總耗水量	非屬製造業不適用					
組織特定度量(單位)	營業額(百萬元)					
組織特定度量值	1,065.491					
用水密集度	0.7485					

註：

- 1.總耗水量=總取水-總排水
- 2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/營業額(百萬元)。
- 3.資料涵蓋範圍為台灣總公司。

## 3.6 原物料使用及廢棄物處理

### 3.6.1 原物料使用

2024 年本公司所耗用的原料約 392 仟件晶片，均為不可再生材料。因 2024 年業績成長，採購數量及研發耗用數量亦較過去兩年大幅成長。

公司原物料及不可再生物料耗用					
原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
晶片	仟件	不可再生	272	242	392

註：

- 1.不可再生指無法在短期內補充的資源。

### 3.6.2 廢棄物處理

宏觀為 IC 專業設計公司，本公司產品係委託晶圓廠製造晶圓，再委託封裝測試廠進行封裝及測試作業，故不會產生製程廢棄物。廢棄物以生活廢棄物佔大宗，統一由大樓管理委員會委由合格環保公司處理。

## 4 友善職場

### 4.1 管理方針

重大主題：員工多元化與平等機會	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	為打造多元共融且無歧視的友善職場，提升員工歸屬感與組織競爭力，公司重視性別、年齡、背景、身心狀況等差異，致力於提供公平的工作機會與晉升制度。本議題對於吸引與留住人才、降低不當差別待遇風險及提升組織形象具高度關聯性。
管理評量機制	1.人員招募、甄選與任用作業辦法：確保甄選機制公平、公正，避免歧視性條件。 2.薪資發放作業辦法：依職責與績效評核結果核薪，避免因性別、年齡或其他非工作因素影響待遇。 3.員工訓練作業辦法：提供平等參訓機會，納入多元與平等主題課程。
績效與調整	2024 年本公司雖未晉用身心障礙者，規劃 2025 年晉用身心障礙者佔員工數比率超過 1%。
預防或補救措施	加強與當地縣市就業服務站或地方身心障礙資源中心等機構合作，透過推薦與配對提升錄用機率。

重大主題：訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	公司視員工為最重要的資產，透過持續性的訓練與教育，提升員工專業技能、管理能力與永續意識，強化整體組織競爭力，並支持員工個人職涯發展。完善的教育訓練制度有助於建立學習型組織文化，降低人力流動率，並強化工作效率與組織認同感。
管理評量機制	1.人員招募、甄選與任用作業辦法：新進人員應完成新人訓練。 2.員工訓練作業辦法：規範訓練規劃、實施、成效評估等流程。 3.個資保護管理辦法與機密資訊保護辦法：提供相關保密與資安訓練。
績效與調整	預計 2025 年所有員工每人完成至少 3 小時各類訓練課程（含職能訓練、職安、資安、性平、誠信經營等）。
預防或補救措施	將未完成者名單提供至各部門主管，協助員工安排補訓。

重大主題：勞雇關係	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	勞雇關係為企業永續發展之核心基礎。透過建構公平、透明且穩定的勞雇溝通機制，能有效強化組織凝聚力，提升員工滿意度與認同感，預防勞資爭議發生，進而建立和諧的職場環境。
管理評量機制	1.人員招募、甄選與任用作業辦法：保障公平雇用及勞動條件一致性。 2.員工考核作業辦法：確保考核公平、與勞資溝通息息相關。 3.個資保護管理辦法、機密資訊保護辦法：保護員工個人資料與資訊安全。 4.從業道德規範：規範從業人員行為，促進尊重與和諧。
績效與調整	1.每季召開 1 次勞資會議，年度累計達 4 次，100%符合法規要求。 2.新進人員訓練課程納入「性騷擾防治與申訴信箱說明」，完課率達 100%。
預防或補救措施	1.勞資會議紀錄如發現議題重複未解決，將每次會議列入追蹤並設定負責單位與期限。 2.新人課程每年檢視教材內容進行調整內容與方式(例如影片、實例演練)。

## 4.2 人才招募與留用

### 4.2.1 人才進用與流動

宏觀 2024 年員工人數共 97 人，女性員工 25 人、男性員工 72 人，皆為正職且全職，未有聘僱無時數保證員工，其中高階管理階層之經理人共 5 位，另有委聘 1 位非員工工作者擔任專業顧問的角色。總員工人數較 2023 年減少 3 人，係因部分研發專案結束後未再擴編相應人力，以及人員自然離職未即時遞補所致。

本公司 2024 年男性新進人員 11 位、女性新進人員 5 位，共 16 位新進人員，總新進率為 16.49%。而男性離職人員 16 位、女性離職人員 3 位，共 19 位離職人員，總離職率為 17.53%，相較於 2023 年降低。關於員工性別與年齡分佈佔比如下說明：

員工人數				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣總公司	員工總數	25	72	97
	➤ 正職員工數	25	72	97
	➤ 全職員工數	25	72	97

註：

1.本公司 2024 年員工皆為正職且全職，未有臨時員工、兼職員工及無時數保證員工。

非員工之工作者		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
專業顧問	委聘	1

註：

1.本公司 2024 年共聘僱 4 位專業顧問協助營運業務事宜，截至年底仍保留 1 位顧問持續提供專業支援。

近三年員工職別分布									
年度				2022 年	2023 年	2024 年			
項目 / 性別		年齡		人數	人數	人數			
主管人員	男性	30 歲以下		0	0	0			
		30-50 歲		1	1	2			
		51 歲以上		6	5	2			
	女性	30 歲以下		0	0	0			
		30-50 歲		0	1	1			
		51 歲以上		1	0	0			
主管人員總計				8	7	5			
非主管人員	男性	30 歲以下		15	14	7			
		30-50 歲		62	51	57			
		51 歲以上		5	6	4			
	女性	30 歲以下		4	3	2			
		30-50 歲		17	17	21			
		51 歲以上		1	2	1			
非主管人員總計				104	93	92			
員工總計				112	100	97			

註：

1.主管人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

近三年新進人員												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	9	8.04	2	1.79	3	3	0	0	2	2.06	1	1.03
30-50 歲	8	7.14	1	0.89	2	2	1	1	9	9.28	4	4.12
51 歲以上	1	0.89	1	0.89	1	1	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	22				7				16			
員工總人數	112				100				97			
總新進率(%)	19.64				7.00				16.49			

註：

1.新進員工人數不扣除中途離職人員。

2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

近三年離職人員												
年度	2022 年			2023 年			2024 年					
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	3	2.68	0	0	2	2	1	1	2	2.06	0	0
30-50 歲	0	0	0	0	13	13	0	0	8	8.25	2	2.06
51 歲以上	15	13.39	2	1.79	4	4	0	0	4	4.12	1	1.03
合計離職人數	20			20			17					
員工總人數	112			100			97					
總離職率(%)	17.86			20			17.53					

註：

- 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
- 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

#### 4.2.2 保障工作平等

本公司秉持「尊重人權」和「用人適才」的原則，遵守「勞動基準法」、「就業服務法」和「性別工作平等法」等相關規定，確保不發生侵害原住民權利，且堅決反對童工、強迫勞動的行為，以及杜絕任何形式的不法歧視，確保工作機會的平等性。本公司於 2018 年曾聘僱 1 位少數或弱勢群體，並於 2022 年 3 月離職，及未曾發生侵害原住民權利之情事。

此外，亦配合客戶需求不定期檢視童工和未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等議題的落實情況，以確保建立一個健康和安全的工作環境。並預計未來會將防止侵害原住民權利相關法令課程或講座納入教育訓練編制中。

近三年少數或弱勢群體員工				
年度		2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 福委會</li> <li>◆ 勞資會議</li> <li>◆ 員工申訴管道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 員工溝通</li> <li>◆ 人權</li> <li>◆ 薪酬與福利</li> </ul>	彭成彰 (jason.peng@rafaelmicro.com)

#### 4.2.3 重大營運變化之最短預告期

本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

#### 4.2.4 員工薪酬

公司致力於提供具有市場競爭力且兼顧公平性的薪酬制度。依據員工的職務、績效表現、人才市場與企業營運成果訂定薪資，並遵守相關法規，保障每位員工享有合理報酬與福利。員工薪酬組成包含固定薪資、績效獎金(員工分紅)、年終獎金及其他激勵措施（如專利獎金、推薦獎金等）。公司推行「同工同酬」原則，針對相同職務與績效等級，不因性別、年齡等因素差別待遇。此外，公司每年參考高科技產業與員工績效，進行年度薪資調整，並設有績效優異者之晉升機制，以提升員工滿意度與留任率。

本公司為專業的 IC 設計公司，故研發與工程人員之薪資結構明顯優於行政人員與基層人員，又以工程人員（含研發）男性占比較高於行政 / 基層人員女性，因此統計性別比之平均薪資時，男性平均薪資明顯高於女性平均薪資。多元化和包容性是我們企業文化的核心，確保每位員工都能發揮其潛力。薪資調整基於產業發展及個人表現，並符合當地最低工資標準，遵守性別平等原則。這些措施共同推動我們向永續發展目標邁進，為台灣本地創造更多就業機會，持續與當地共同成長。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	4	1.0	1.7
非管理職	24	68	1.0	2.0

註：

- 1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為 “該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪” 。
- 2.管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬 之中位數的比率	公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比 與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率
台灣	263%	-572% <sup>(註 5)</sup>

註：

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度其他員工之個人年薪中位數。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度其他員工個人年薪增加百分比之中位數。
3. 年度總薪酬：該年度固定薪資加變動薪資（如年終獎金、員工紅利等）。
4. 管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。
5. 此項為負值，主因是最高薪變化率為負值而其餘員工薪資變化率中位數為正值。

依金管會之規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新臺幣 1,512 仟元，平均薪資則為 1,695 仟元，優於同產業之平均薪資（1,307 仟元），顯示宏觀提供之高競爭力薪酬水準。

項目	2024 年	
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)	77	
非擔任主管職務之全時員工年薪資總額(單位：新台幣仟元)	130,549	
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣仟元)	平均數	1,695
	中位數	1,512
非擔任主管職務之全時員工年薪資與 2023 年薪資變動率	平均數	18.4%
	中位數	12.8%

註：

1. 此統計與公開資訊觀測站揭露一致。
2. 全時員工人數為年度平均數。

## 4.3 員工照顧

公司重視多元與包容文化，並致力於提供公平、公正的工作環境。定期檢討政策與流程，以確保無歧視行為發生。依據《公平就業法》等相關法規，嚴禁任何形式的歧視（例如：性別、年齡、種族、宗教、性傾向等）。每年定期對所有員工進行反歧視、平等對待與多元包容的培訓。此外，公司致力於遵守《兒童權利公約》與各國勞動法規，嚴格禁止童工的使用。每年進行供應鏈審查與訪查，特別是高風險地區的供應商。在合約中明訂禁止使用童工，違反者將被列入黑名單。同時，公司嚴格遵守國際勞工組織 ILO 公約，禁止任何形式的強迫或強制勞動。確保所有營運據點與供應商符合勞動人權的基本原則。定期檢視勞動條件與工作環境，並提供安全的申訴管道。

### 4.3.1 退休與福利

在員工福利方面，本公司所有員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、社團等而有異，惟薪資給與尚有職務範疇、個人資歷、工作表現等考量而有不同，並逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬。

本公司成立於民國 95 年，已無舊制退休人員。員工退休時，依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜，本公司依該條例規定，按月提撥員工薪資總額之 6% 至其個人退休金專戶。對於選擇自願提繳退休金之員工，本公司亦依其自願提繳比例，自每月薪資中代為扣繳並匯入勞保局管理之個人退休金專戶，同時依相關法規辦理退休相關事宜，以完善落實員工退休保障制度。藉由以上措施營造良好的工作環境，以吸引和留住優秀的人才。

除依《勞動基準法》及相關法令規定，為員工提供勞工保險、全民健康保險及提撥退休金準備金外，亦依公司整體經營績效及員工個人績效發放酬勞，並提供持股信託參與機會、推薦獎金及創新專利獎金等多元激勵機制。此外，亦為員工投保團體保險、出差 / 旅遊平安險，定期安排在職員工年度健康檢查，並提供年終尾牙摸彩、優於法定規定之休假制度等多項福利措施。

為進一步完善員工照顧體系，本公司設有職工福利委員會，依法提撥福利金，統籌規劃及執行各項員工福利事宜，內容涵蓋尾牙活動策劃與執行、旅遊與休閒活動補助、婚育禮金、部門聚餐津貼、雙週活力點心、喪葬慰問 / 花籃等；並設置員工餐廳，提供籃球機、點心站及膠囊咖啡等設施，持續提升員工福祉與工作滿意度。

### 4.3.2 員工權益維護措施

本公司訂有完善之工作規則及各項管理規章制度，明確規範員工之權利義務與福利內容，以保障員工權益並營造安全、健康之工作環境。相關執行措施如下：

- 依據消防安全相關法規，在上班工作區域每年定期進行消防設備安全檢查，確保設施正常運作。
- 為提升災害應變能力，投保商業火災險及公共意外責任險，以提供員工更全面之保障。
- 全額負擔職業災害保險費用，確保員工於工作期間如遇意外事件時獲得即時保障。
- 辦公處所實施 24 小時保全系統，嚴格控管人員進出，以維護員工工作環境之安全。
- 定期為員工安排健康檢查，並提供專業醫師之健檢報告諮詢服務，協助員工掌握個人健康狀況。
- 積極推動各項健康促進活動，強化員工健康管理意識與實踐。
- 設置完善之急救設施與搶救措施，包括自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，強化緊急應變能力。
- 依據健康職場標準，持續落實職場安全與員工健康之各項重點措施。

本公司 2024 年度未發生火災與職業災害事件，顯示本公司在工作安全與員工健康管理上已建立良好成效。

育嬰留停執行情形			
年度	2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	10	1	11
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0%	0%	0%
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	0%	0%	0%

註：

1.因 2022 及 2023 年未蒐集相關資訊，故於 2024 年起進行統計調查。

## 4.4 人才培養與提升

本公司深信人才是企業永續發展的基石，持續投入資源進行人才培育與專業發展，打造正向學習文化，協助員工在組織內成長茁壯，提升個人職能與企業競爭力。實際執行的制度與作法，例如：

- 整培訓體系：依員工不同職等與職能，設計入職訓練、職能培養、通識課程、主管訓練與專案實務等多元培訓項目。
- 新進人員訓練：提供制度化之新人訓練與職場融入計畫，協助新進同仁快速熟悉公司文化與工作內容。
- 學習文化推廣：鼓勵員工主動學習，提供線上學習資源、書籍補助、內訓講座與跨部門分享機會，營造持續成長的工作環境。
- 職涯發展支持：與員工進行定期工作檢討與發展對談，協助其擬定中長期職涯路徑，實現「人職合一」的發展方向。
- 知識傳承與技術交流：透過師徒制、經驗傳承平台與跨部門討論會，促進組織內部知識流動與創新思維。

本公司重視員工的持續學習與專業成長，透過內訓與外訓課程雙軌進行，以滿足不同職務與職級的發展需求。一般職員皆以內/外訓同時進行，由內部資深主管或專業講師提供與本業務高度相關的技術及制度課程；而管理職則主要採用外部訓練方式，原因在於外訓課程更能涵蓋策略領導、管理趨勢、法令遵循等跨產業觀點，有助於提升管理者的視野與外部連結。未來將持續優化學習資源，導入更多數位化工具與多元訓練方式，打造「學習型組織」，並強化員工職涯規劃機制，期望讓每位員工皆能在公司發展潛力、實現自我價值，與企業共創長遠成長。

本公司並無區分直接與間接人員，所有人員均為專業職能導向，著重研發、工程與設計等工作內容。公司定位於科技產業上游的 IC 設計領域，核心專注於晶片設計及創新開發，並無自有晶圓廠或實體實驗室 (Lab)，相關製造作業由外部合作晶圓代工廠執行。

2024 年度員工外訓受訓情況					
項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	2	1	2	5
受訓總時數	小時	15	48	38	74
平均受訓總時數	小時 / 人	7.5	48	19	14.8
受訓費用	仟元	-	31	14	37

註：

- 1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 3.管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。
- 4.管理職主要以外訓為主，本公司並無直接與間接人員。

2024 年度非管理職員工內訓受訓情況			
項目 / 類別		非管理職	
單位 / 性別		男	女
總人數	人	19	0
受訓總時數	小時	95	0
平均受訓總時數	小時 / 人	5	0

註：

- 1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 3.管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。
- 4.管理職主要以外訓為主，本公司並無直接與間接人員。

為促進員工自我成長與組織持續精進，公司每年實施一次全員績效評核，透過明確的流程與開放的對話機制，確保評核結果能反映個人貢獻並作為發展依據，績效評核流程如下：

- **自我評估**：員工於年度結束後，根據工作目標與實際表現進行自我評估，檢視年度成果與待加強面向。
- **主管面談**：每位員工都會與直屬主管進行一對一面談，雙方就目標達成情形、工作上挑戰、合作表現與未來發展進行交流與討論。
- **整體評估與校準**：主管依據自評內容、實際工作表現與團隊貢獻，進行整體評估，給予考核成績。
- **回饋與發展**：評核結果將作為年度調薪與獎金發放、職務調整、人才培育與發展計畫的依據，並以建設性回饋促進員工未來成長。

本公司每年辦理一次全體員工績效評核作業，由員工自我評估與主管一對一面談，促進雙向溝通與成長。主管依據員工整體表現進行綜合評分，並透過校準機制確保評核公正性，評核結果作為調薪、獎酬、職務調整與人才發展的依據，並持續回饋與個人發展，協助員工強化職能。

項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例(%)	100%	93% (註 1)
接受考核的女性員工比例(%)	100%	100%

註：

- 1.原須進行 2024 年考核人員，於 2025 年 4 月前離職，故男性非管理職接受考核比例低於 100%。
- 2.本公司並無直接與間接人員。

# 附錄

## 附錄一 GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表

使用聲明	宏觀微電子股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 期間內 · GRI 內容索引表中引述的資訊。			
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021			

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於宏觀	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於宏觀	5	
	2-7	員工	4.2 人才招募與留用	34	
	2-8	非員工的工作者	4.2 人才招募與留用	34	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 經營理念	13	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 經營理念	13	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 經營理念	13	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 經營理念	13	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 經營理念	13	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 經營理念	13	
	2-15	利益衝突	2.1 經營理念	13	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 經營理念	13	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 經營理念	13	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 經營理念	13	
	2-19	薪酬政策	2.1 經營理念	13	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 經營理念	13	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才招募與留用	33	
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的一段話	3	
	2-23	政策承諾	1.2 永續治理與承諾	8	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續治理與承諾	8	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續治理與承諾	8	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於宏觀	5	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	9	
	2-30	團體協約	不適用	-	無團體協約

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>特定主題準則：200 系列 ( 經濟的主題 )</b>					
<b>經濟績效</b>					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題鑑別	10	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2 氣候風險與機會的資訊揭露	21	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 員工照顧	39	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	23	
<b>採購實務</b>					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 綠色供應鏈	29	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
<b>稅務</b>					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 誠信經營與法規遵循	25	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	不適用	-	本公司免送 交國別報告
<b>特定主題準則：300 系列 ( 環境的主題 )</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
	301-3	回收產品及其包材	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
<b>*能源與排放</b>					
GRI 302 能源主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	27	
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源與排放	30	
	302-3	能源密集度	3.4 能源與排放	30	
	305-1	直接 ( 類別一 ) 溫室氣體排放	3.4 能源與排放	30	
	305-2	能源間接 ( 類別二 ) 溫室氣體排放	3.4 能源與排放	30	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 能源與排放	30	
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.5 水資源的管理	31	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.5 水資源的管理	31	
	303-3	取水量	3.5 水資源的管理	31	
	303-4	排水量	3.5 水資源的管理	31	
	303-5	耗水量	3.5 水資源的管理	31	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>廢棄物</b>					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
	306-3	廢棄物的產生	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32	
<b>*供應商環境與社會評估</b>					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	27	
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 綠色供應鏈	29	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 綠色供應鏈	29	
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 綠色供應鏈	29	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 綠色供應鏈	29	
<b>特定主題準則：400 系列(社會的主題 )</b>					
<b>*勞雇關係</b>					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	33	
	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才招募與留用	34	
	401-2	提供給全職員工( 不包含臨時或兼職員工 )的福利	4.3 員工照顧	39	
	401-3	育嬰假	4.3 員工照顧	39	
<b>勞/資關係</b>					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 人才招募與留用	34	
<b>*訓練與教育</b>					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	33	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 人才培養與提升	41	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 人才培養與提升	41	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4 人才培養與提升	41	
<b>*員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	33	
	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 人才招募與留用	34	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 人才招募與留用	34	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 人才招募與留用 4.3 員工照顧	25 34 39	
<b>童工</b>					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 人才招募與留用 4.3 員工照顧	25 34 39	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點 和供應商	2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 人才招募與留用 4.3 員工照顧	25 34 39	
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用	-	本公司無保全人員
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.2 人才招募與留用	34	
<b>顧客健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 創新產品與服務	28	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 創新產品與服務	28	
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 創新產品與服務	28	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 創新產品與服務	28	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 創新產品與服務	28	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 創新產品與服務	28	

自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
智慧財產權保護			3.1 管理方針	27	

## 附錄二 永續會計準則 SASB 對照表

產業別：科技與通訊_半導體					
主題	會計指標	類別	編號	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	類別一溫室氣體之全球總排放量	量化	TC-SC-110a.1	3.4 能源與排放	30
	全氟化合物的總排放量(換算為二氧化碳當量呈現)	量化		不適用	-
	揭露管理類別一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	分析討論	TC-SC-110a.2	3.4 能源與排放	30
製造過程中的 能源管理	能源總消耗量	量化	TC-SC-130a.1	3.4 能源與排放	30
	使用電網電力之占比	量化		3.4 能源與排放	30
	使用再生能源之占比	量化		3.4 能源與排放	30
水資源管理	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	TC-SC-140a.1	3.5 水資源的管理	31
	總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化		3.5 水資源的管理	31
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	TC-SC-150a.1	不適用	-
員工健康與安全	描述如何評估監控及減少員工暴露於有害環境方法	分析討論	TC-SC-320a.1	不適用	-
	因違反員工健康和安全有關的法律事件而造成的金錢損失總額	量化		2.4 誠信經營與法規遵循	25
招募及管理全球 專業人才	說明需要工作簽證的外籍員工比例、以及潛在衍生的招募風險	分析討論	TC-SC-330a.1	4.2 人才招募與留用	34
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例、以及應如何減少使用這些物質的討論	分析討論	TC-SC-410a.1	3.6 原物料使用及廢棄物處理	32
	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 同伺服器(2) 桌上型電腦(3) 筆記型電腦	量化	TC-SC-410a.2	不適用	-
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	分析討論	TC-SC-440a.1	3.3 綠色供應鏈 (註：關鍵材料之風險管理由委外廠商負責)	29
智慧產權保護 與競爭行為	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	TC-SC-520a.1	2.4 誠信經營與法規遵循	25
會計指標	總產量	量化	TC-SC-000.A	1.1 關於宏觀	5
	在廠內製造的比例	量化	TC-SC-000.B	1.1 關於宏觀	5

### 附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形		
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。	為有效因應氣候變遷相關議題，本公司以董事會為氣候議題最高治理單位，面對氣候變遷之挑戰，訂定政策，以強化對氣候風險之管理與因應。並由相關權責部門進行氣候風險的評估與管理，透過策略或目標方案擬訂及確認採取之行動，並定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃目前進度。		
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)。	氣候風險和機會對企業的業務、策略和財務狀況有著廣泛的影響，這些影響在短期、中期和長期都可能表現出不同的特點：		
	短期	<p>A.業務影響：極端天氣事件如暴風雨、洪水或乾旱可能直接影響企業的生產、供應鏈和物流。例如，供應鏈中斷可能導致生產停滯，庫存緊張或無法及時交付產品。</p> <p>B.策略調整：企業可能需要調整應對氣候變化的策略，包括緊急應對措施、供應鏈多樣化、保險覆蓋等。這可能會帶來額外的成本，但有助於減輕短期風險。</p> <p>C.財務壓力：突發的氣候事件可能導致企業面臨額外的成本和損失，例如修復設施、替代供應鏈等，這可能會對企業的財務狀況造成壓力。</p>	
	中期	<p>A.策略調整：企業可能會更加深入地審視氣候變化對其業務模式和市場定位的影響，可能會調整產品組合、供應鏈策略、市場定位等。</p> <p>B.投資和創新：隨著氣候變化的加劇，企業可能會加大在可持續發展和綠色技術領域的投資和創新，以適應市場需求和未來發展趨勢。</p> <p>C.財務規劃：企業可能會重新評估其財務規劃，考慮氣候風險的長期影響，並採取相應的財務措施，如保險投入、風險管理基金等。</p>	
	長期	<p>A.市場競爭：企業在應對氣候變化方面的表現可能成為市場競爭的重要因素，對企業的品牌形象和市場地位產生深遠影響。</p> <p>B.政策風險：政府可能採取更加嚴格的環保和氣候政策，對企業的經營方式和環境標準提出更高要求，企業需要積極應對政策風險。</p> <p>C.新商機：企業也可能會從氣候變化中發現新的商機，如可再生能源、碳排放交易等，帶動企業創新和業務拓展。</p>	

項目	執行情形
	<p>綜上，氣候風險和機會對企業的影響是多維度的，不僅僅局限於短期的業務和財務壓力，而是需要企業在戰略和長期規劃上做出相應調整和應對措施。</p>
<p>3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>極端氣候事件和轉型行動對本公司IC設計產業的財務影響可能是多方面的，以下是一些可能的影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A.生產中斷和供應鏈斷鏈：極端氣候事件，如颶風、洪水或暴雨，可能導致生產設施損壞或無法運作。這可能會造成生產中斷和供應鏈中斷，影響到產品的交付和市場供應。這些中斷可能會導致收入減少，甚至因無法履行合同而面臨法律責任。</li> <li>B.資產損失和保險：極端氣候事件可能導致公司資產的損壞或損失，包括生產設施、設備、原材料等。如果公司沒有適當的保險覆蓋，這些損失可能會直接影響到財務狀況，並可能需要公司承擔重大的修復成本或賠償責任。</li> <li>C.市場需求和供應鏈風險：轉型行動可能會導致市場需求的變化，例如政府實施更嚴格的環境法規，導致對低能耗、低排放產品的需求增加。如果公司無法適應這些變化，可能會錯失市場機會，影響到收入和市場占有率。</li> <li>D.成本增加和營運效率：轉型行動可能需要公司增加對環保技術和設備的投資，以減少對環境的影響。這可能會增加公司的營運成本，如果公司無法有效地提高營運效率，可能會導致利潤率下降。</li> </ul> <p>綜上，極端氣候事件和轉型行動對本公司IC設計產業的財務影響可能是多方面的，並且可能需要公司持續關注法令規範、節能減碳及加強防災設備，以減少上述風險可能帶來之影響。</p>
<p>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。</p>	<p>公司將辨識氣候相關風險並可能影響企業運作之各方環節，如：業務運作、供應鏈、市場需求、法規變化等方面。例如，可能的風險包括氣候變化對原物料供應的影響、極端天氣事件對生產和物流的影響，以及氣候相關法規的變化等。</p> <p>一旦辨識了可能的氣候風險，公司應該評估這些風險對業務的具體影響，同時也要考慮到可能帶來的機會。這可能包括對公司業務模式、財務狀況、品牌形象等方面的影響。</p> <p>將氣候相關風險整合到整體風險管理流程中，加強風險監測和報告機制，氣候相關風險的管理是一個持續改進的過程。公司應該不斷監測和評估其風險管理措施的有效性，並根據實際情況進行調整和改進。</p>

項目	執行情形
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。	目前未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來若實施相關分析評估，將說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。
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。	目前未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，未來若實施相關計畫，將加以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。
7.使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前未使用內部碳定價作為規劃工具，未來若實施相關規劃工具，將加以說明價格制定基礎。
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。	A.目前未具體氣候相關目標，未來若實施相關目標，將加以說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊。  B.目前未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，未來若實施，將加以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。
9.溫室氣體盤查及確信情形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。	2024年度數據為本公司初步統計計算結果，尚未經第三方查驗，相關揭露請參照本報告書章節 3.4 能源與排放；本公司屬實收資本額未達新台幣五十億元之上櫃公司，目前尚未達法定之確信時程，未來將依據金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃並執行確信作業。