

2024 永續報告書

Environmental Social Governance **ESG REPRORT**



目錄

1、	關於本報告書.....	1
1.01	經營者的話.....	1
1.02	關於本公司.....	1
1.03	報告書資訊.....	3
2、	永續經營.....	5
2.01	永續發展策略.....	5
2.02	推動永續發展機制.....	5
2.03	董事會及功能性委員會.....	6
3、	利害關係人與重大主題.....	10
3.01	利害關係人議合.....	10
3.02	決定重大主題的流程.....	11
3.03	重大主題列表.....	12
3.04	重大主題之管理.....	12
4、	治理面.....	13
4.01	誠信經營.....	13
4.02	溝通管道及申訴機制.....	15
4.03	風險管理.....	16
4.04	資訊安全及客戶隱私保護.....	16

4.05	參與各類社團組織.....	17
4.06	供應商管理.....	18
5、	社會面.....	19
5.01	人力發展.....	19
5.02	職業安全及衛生.....	28
5.03	社區參與.....	30
6、	環境面.....	30
6.01	氣候變遷.....	30
6.02	溫室氣體管理.....	33
6.03	能源管理.....	35
6.04	水資源管理.....	36
6.05	廢棄物管理.....	38
7、	附錄.....	41
7.01	附錄一、GRI 內容索引表.....	41
7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	44

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

本公司成立於 1998 年，總部位於新北市，為專業從事電源管理功率元件與功率模組設計的公司。主要產品涵蓋 Power MOSFET 功率元件、寬能隙半導體元件（如 SiC MOSFET 與 GaN HEMT），以及 SiC 功率模組，廣泛應用於主機板、筆記型電腦、平板電腦等泛 PC 產品及其週邊電源裝置，並拓展至無人機（Drone）、車用電子與車載充電、機器人（Robot）以及 AI 伺服器等多元產業領域。

本公司重視永續發展 ESG 議題，努力落實於公司日常營運中。治理面上，本公司制定了永續發展策略，成立永續發展推動小組為執行單位並由董事會進行督導，確保永續發展在公司營運中的有效實踐；社會面部分，訂有人權政策及承諾，定時進行人權風險評估，重視員工權益、福利、培育與工作環境之安全衛生，同時在社區參與上每年亦編制捐贈預算，善盡企業社會責任與回饋社會。

環境面之管理，本公司亦於 2024 年 1 月正式啟動溫室氣體盤查與查證作業，導入 ISO14064-1:2018，以 2023 年為盤查基準年，於已於 2024 年 5 月 28 日完成第三方驗證。並透過管理政策、管理方針及設定目標持續努力並改善，朝 2050 淨零排放目標前進。

1.02 關於本公司

一、設立日期：西元 1998 年 10 月

二、公司沿革：

1998 年—

公司設立資本額為新台幣伍佰萬元。

2001 年—

變更組織為股份有限公司，公司名稱變更為尼克森微電子股份有限公司。

2002 年—

轉投資英屬西印度群島開曼群島 E-Smart Holding Co., Ltd.。

透過子公司 E-Smart Holding Co., Ltd. 投資英屬維京群島 Track Trading Enterprises Corp.。

2003 年—

經投審會核准經由子公司 E-Smart Holding Co., Ltd. 投資薩摩亞 Power Up Tech Co., Ltd. 間接在大陸投資超鈦科技有限公司。

經投審會核准經由子公司 E-Smart Holding Co.,Ltd. 投資薩摩亞 Thrive Investments Ltd. (向榮投資有限公司) 間接在大陸投資無錫杰成科技有限公司。

獲行政院金融監督管理委員會核准通過正式公開發行。

經投審會核准間接在大陸投資設立無錫杰成科技有限公司，公司名稱變更為無錫杰電科技有限公司。

經投審會核准間接在大陸投資設立超鈺科技有限公司，公司名稱變更為無錫超鈺微電子有限公司。

2004 年—

興櫃股票登錄掛牌。

2007 年—

2007 年 8 月 9 日於證券櫃檯買賣中心正式掛牌，股票由興櫃買賣轉為上櫃買賣。

2009 年—

轉投資金榮投資股份有限公司。

轉投資登豐微電子股份有限公司。

透過子公司金榮投資股份有限公司投資晶洋微電子股份有限公司。

透過子公司金榮投資股份有限公司投資科軒微電子股份有限公司。

2011 年—

子公司金榮投資股份有限公司處份科軒微電子股份有限公司。

透過子公司金榮投資股份有限公司增資晶洋微電子股份有限公司，晶洋微電子實收資本額達 5,000 萬元。

本公司於九月註銷庫藏股 168 仟股，實收資本額 612,515 仟元。

2015 年—

轉投資公司晶洋微電子股份有限公司清算完結。

2016 年—

轉投資公司無錫杰電科技有限公司清算完結。

轉投資公司 Thrive Investments Ltd. (向榮投資有限公司) 清算完結。

轉投資公司 Track Trading Enterprises Corp. 清算完結。

2017 年—

轉投資公司 E-Smart Holding Co., Ltd. 清算完結。

2019 年—

PowerFET 產品系列開發完成。

碳化矽製程平台產品開發成功。

2020 年—

SiC MOSFET 元件及其應用模組技術開發通過經濟部『研發固本專案計畫』。

2022 年—

透過子公司金榮投資股份有限公司轉投資帥群微電子股份有限公司。

2023 年—

辦理盈餘轉增資 9,800 仟股，實收資本額 710,518 仟元。

透過子公司金榮投資股份有限公司增加投資帥群微電子股份有限公司。

2024 年—

辦理盈餘轉增資 9,948 仟股，實收資本額 810,000 仟元。

透過子公司金榮投資股份有限公司增加投資帥群微電子股份有限公司。

公司簡介

公司名稱	尼克森微電子股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	西元 1998 年 10 月
總部位置	新北市汐止區
產業類別	半導體
主要產品及服務	MOSFET
實收資本額	810,000 仟元
淨銷售額	2,468,261 仟元
員工人數	150 人

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書係參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, 簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期發行，每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書各項資訊及數據揭露範疇詳列如下，若有特殊情形將於章節內容中備註說明：

1. 尼克森微電子股份有限公司
2. Power Up Tech Co., Ltd
3. 金榮投資股份有限公司
4. 無錫超鈺微電子有限公司
5. 帥群微電子股份有限公司

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1:2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料來源為水費單及廢棄物每日登記表。
其他數據	由本公司各單位依憑證或單據自行彙總統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

重編資訊章節

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
無	無	無	無

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：行政管理處

聯絡窗口：人力資源部經理

電話：02-26426789#3000

電子信箱：ESG@niko-sem.com

本公司 ESG 專區網站：企業永續 ESG 專區

公司地址：新北市汐止區工建路 368 號 12 樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放，訂定明確的目標和計畫。
- 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。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過年度捐贈深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動節能減碳措施，以應對氣候變遷等挑戰。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。

此外，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。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。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，本公司成立永續發展推動小組，做為公司內部的永續發展治理單位，訂定上市上櫃永續發展實務守則並經由董事會通過，規範永續發展推動小組之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，並每年定期向董事會報告執行成果。

永續發展推動小組由董事長帶領各單位主管，各單位主管負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，定期檢視各單位之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展推動小組報告。

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事

件等，永續發展推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

永續發展推動小組日常運作為隨時討論當年度 ESG 相關議題，2024 年度無重大事項，因此與董事會溝通重大事項有 0 件。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
無	無	無

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

本公司董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

由董事長帶領董事長室特助併同行政單位組成永續發展推動小組，將永續發展融入本公司之經營策略，以有目的、有系統、有組織的方式，長期深耕，確保永續發展策略落實於公司日常營運中，定期每年由永續發展推動小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。董事會亦適時檢視策略的進展，並於需要時督促永續發展推動小組進行調整。

最近年度處理情形已於 2024 年 11 月 5 日向董事會報告並揭露於公司網站。

2. 永續報導管理

由永續發展推動小組蒐集相關內容及數據資料並進行資訊彙整，每年度上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

2024 年度董事會及功能性委員會績效評估於 2025 年 1 月 24 日完成，並提報於 2025 年 3 月 14 日之董事會。整體董事會績效自評平均分數介於 4.43~5.00 分，董事會個別成員績效自評平均分數為

4.95~5.00 分，董事皆給予肯定之評價，顯示整體董事會運作良好；薪資報酬委員會及審計委員會績效自評分數皆為 5 分，二者運作均稱完善，皆能充分發揮其職能。（以上評分滿分皆為 5 分）

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：

獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋稅務、法律、金融及會計等多元專業領域。

二、企業內部控制之監督：

設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

三、對永續經營之態度：

設置永續發展推動小組，由董事長帶領各單位主管共同推動永續發展行動，定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 34 小時，平均每位董事進修時數超過 5.6 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2024/02/13	永續發展新政策	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2022 年 6 月 8 日至 2025 年 6 月 7 日，由 6 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 17%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳本公司 2024 年股東會年報第 6 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	83%
	女性	17%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 97.22%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 6 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長身兼總經理，且本公司董事會議事規則及審計委員會組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，並於審計委員會報告結果。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「公司章程」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)等，依「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年股東會年報第 10-13 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年股東會年報第 12 頁。

(1) 薪酬與永續績效的連結

- A. 本公司董事酬金，依本公司章程第 15 條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 19 條規定提撥不高於 5% 為董事酬勞。本公司依「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」定期評估董事之酬金，重要之董事酬金評估項目及比例如下，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核：

董事績效指標

指標項目	權重占比	說明
經營績效	40%	營業收入成長率 10% 稅前純益成長率 10% 營業利益成長率 10% 業主權益報酬成長率 10%
永續績效	30%	綠色產品 (10%) 低碳製造 (10%) 職業安全衛生 (5%) 內部控制 (5%)
外部評比	20%	參照本公司公司治理評鑑等變動情形
同業水準	10%	參照同產業上櫃公司平均董事酬金

- B. 本公司經理人酬金，依本公司章程第 19 條規定提撥不低於 10% 為員工酬勞，由薪資報酬委員會依據薪資報酬委員會組織規程定期評估各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；本公司依「員工考核管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為：

經理人績效指標

指標項目	權重占比	說明
財務績效	20%	公司營收達成。 依本公司財務管理報表，以各部門對公司利潤貢獻度，並參酌經理人之目標達成率。
策略目標	60%	工作目標：依各單位核心職能設定當年度目標 公司核心價值之實踐與營運管理能力，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。
永續及內控	20%	風險管理(5%) 低碳製造(5%) 職業安全衛生(5%) 內部控制(5%)

(2) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2. 薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 18.23；最高薪酬個人之年度總薪酬減少百分比與公司總薪酬中位數減少百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 2.53。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2022 年 6 月 8 日至 2025 年 6 月 7 日，薪酬委員會每年至少召開 2 次會議。2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳本公司 2024 年股東會年報第 24-25 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。本屆審計委員會任期為 2022 年 6 月 8 日至 2025 年 6 月 7 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳本公司 2024 年股東會年報第 6、16-18 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、媒體、客戶、供應商、員工、政府機關、社區鄰里。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

此外，前十大股東持股情形，請詳本公司 2024 年股東會年報第 50 頁；近一年度參與法人說明會次數為 1 次，相關資料可參閱本公司網站：投資人服務—法人說明會專區。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東/投資人	資金提供	股東會、公開資訊觀測站	每年	經營績效、公司治理、誠信經營、風險管理	財務處	溝通管道溝通情形良好，無重大事項。
媒體	公共關係	專責專線及電子郵件、業績概況、問卷及調查	每年	經營績效、公司治理、誠信經營、金融科技與創新	財務處	溝通管道溝通情形良好，無重大事項。

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	服務/產品使用	客戶滿意度調查、定期拜訪、通訊軟體、電子郵件、電話	每年	產品規格/品質、服務體驗、產品導入機會討論、接單出貨事宜	市場開發處、業務處	全年無品質重大疑慮事件；客戶滿意度之服務、品質、交期評價良好。
供應商	供應鏈合作夥伴	e-mail，拜訪會面	每月不定期	價格、需求、市場訊息	製造處	溝通管道溝通情形良好，無重大事項。
員工	公司運營重要資產	意見調查、法令遵循宣導、各種意見反應管道	每年	人才培育與發展、員工關懷與友善工作環境、誠信經營、經營績效	人力資源部	0起重大職業災害、0起外部及員工檢舉案件
政府機關	法規遵循	申報資料、法規說明會	按照需求	合規要求、法規變動	法務智財部	0起裁罰事項
社區鄰里	周邊社區	定期關懷	每年	企業社會責任	行政管理處	投入總金額新台幣 230 萬元

3.02 決定重大主題的流程

一、了解組織脈絡

本公司於考量國內外產業所關注之永續議題，最終彙整出 11 項治理面向、4 項社會面向及 6 項環境面向共 21 項永續議題，由永續發展推動小組成員進行調查，以代表性抽樣方式瞭解對公司的永續推動看法與關注程度。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別之永續議題清單，進一步對各永續議題評估實際與潛在衝擊程度之高低。

三、排定衝擊優先順序

針對永續發展推動小組之調查結果，將衝擊程度進行統計，有效評估各議題對公司營運重要性。

衝擊評估結果

永續議題	衝擊程度	面向
公司治理	低	治理面向
法令遵循	低	治理面向
營運績效	低	治理面向
誠信經營與反貪腐	低	治理面向
供應商永續管理	低	治理面向
創新研發與價值創造	低	治理面向
風險管理	低	治理面向
資訊安全與隱私保護	低	治理面向
產品安全	低	治理面向
客戶關係管理	低	治理面向
職場安全與健康	低	治理面向

永續議題	衝擊程度	面向
能源與溫室氣體管理	低	環境面向
原物料管理	低	環境面向
水資源管理	低	環境面向
廢棄物管理	低	環境面向
綠色產品	低	環境面向
氣候變遷	低	環境面向
人才招募及培育	低	社會面向
人權保護	低	社會面向
員工福利	低	社會面向
社會參與	低	社會面向

四、決定重大主題與管理方針

- ✓ 依關注程度排序關注議題，有 5 項關注議題屬於「高度關注」並列為重大主題。
- ✓ 針對 5 項重大主題設定管理方針，由各權責部門規劃執行並定期由審計委員會與董事會進行績效檢視。

3.03 重大主題列表

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
能源與溫室氣體管理	-	新增重大主題
職場安全與健康	-	新增重大主題
產品安全	-	新增重大主題
誠信經營與反貪腐	-	新增重大主題
供應商永續管理	-	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

重大主題	營運重要性	顯著性衝擊 (正面+負面-)	管理方針	管理目標
能源與溫室氣體管理	面對政府法令要求與半導體供應鏈減碳趨勢，加速公司減碳力道。	符合客戶要求 + 營運成本增加 -	依循政府法令，階段性完成 ISO14064-1 溫室氣體盤查母公司暨合併報表子公司導入與查證作業。 持續研擬短中長期減碳目標設定。	持續完成查證作業
職場安全與健康	維護員工職場安全為公司基本的社會責任，並對員工留任率有顯著影響。	提升員工滿意度 + 違反時法律責任 -	依循「職業安全衛生法」及本公司「安全衛生工作守則」，對於職場環境所有可能影響員工健康安全之因素進行辨識與風險因應。	職災事件造成失能事件 0 件 重大違反法令事項 0 件
產品安全	優異的產品品質為競爭核心，並增強客戶信任與市場競爭性。	提升競爭力 + 品質控管難度增加 -	依照客戶需求及回饋對不同類型產品設定更嚴謹的驗收標準。	無重大品質問題
誠信經營與反貪腐	道德誠信原則為公司基本且最重要的理念。	增強合作夥伴關係 + 增加法律及道德風險 -	依循本公司「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，進行員工道德風險辨識。	定期進行道德誠信宣導

重大主題	營運重要性	顯著性衝擊 (正面+負面-)	管理方針	管理目標
供應商 永續 管理	半導體製造業供應鏈複雜，與關鍵供應商夥伴順暢合作影響營運持續與經營績效。	提高營運效率 + 永續管理難度增加 -	持續強化供應鏈品質、社會與環境管理。 持續管理風險角度確保供應鏈韌性與掌握度。	完善供應商管理相關規範並據以落實。 量產供應商簽署供應商企業社會責任承諾書及誠信廉潔暨保密承諾書比例達八成。

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司制訂「公司治理實務守則」及「誠信經營守則」，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

訂有具體檢舉制度，積極防範不誠信行為，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，並指派法務為檢舉受理專責單位，並設有專線電話、網站、專屬信箱（LAW@NIKO-SEM.COM），當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。

本公司網站利害關係人專區亦提供員工、股東、利害關係人及外部人有效之溝通方式，同時建立檢舉人保護制度，對於檢舉人身分及內容均確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

法遵宣達

董事長室推動全體同仁誠信經營之宣導教育，除透過本公司網站對外宣導誠信經營政策之具體做法與防範不誠信經營相關制度；並於公司內部定期公告誠信經營及防範不誠信經營行為之相關規範，同時於新人到職時簽署相關合約、新人訓課程中宣導相關準則。

溝通管道

員工可透過多重暢通管道與各管理階層及人資單位反應，並於網站、年報等對外文件主動宣示誠信經營政策及落實誠信經營之情形。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件/主動申報事項	比例
員工	入職時	智慧財產權同意書、保密協議書、利益衝突申報	100%
治理單位及管理階層	選任時	聲明書、未違反誠信行為聲明書	100%
現有/新進供應商	2024年	生產委工/採購現有供應商及新供應商共30家，其中22家已簽署《供應商企業社會責任承諾書》及《誠信廉潔暨保密承諾書》	73.3%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	財務處	https://www.niko-sem.com/portal_a1.php?owner_num=a1_72397&button_num=a1
誠信經營作業程序及行為指南	「○○股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」	董事會	財務處	https://www.niko-sem.com/portal_a1.php?owner_num=a1_72397&button_num=a1

4.01.2 反貪腐機制

貪腐風險評估

定期進行貪腐風險評估，為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

反貪腐落實評估調查

每年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，定期分析及評估是否有違反誠信行為、風險及業務活動隱患。

同時，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核，並進行稽核作業。稽核結果已向董事會及審計委員會報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

反貪腐教育訓練

2024年11月8日對現任董事進行「企業誠信經營宣導」教育宣導（1小時10人次）。

2024年10月28日對經營幹部進行「企業誠信經營宣導」教育宣導（1小時11人次）。

其他受僱人則由網頁完成自我教育教練。

4.02 溝通管道及申訴機制

1. 獨立溝通管道

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置獨立溝通管道，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反應，權責單位聯絡方式如下：

溝通管道

	聯絡人	聯絡信箱
政府機關	Melody	PR@niko-sem.com
員工	Melody	HR@niko-sem.com
顧客		
台灣	James Wang	jameswang@niko-sem.com
World Wide	Charlie Liu	Charlie_Liu@niko-sem.com
華東	Aigo Wang	Aigo.Wang@nikosem.com
華南	Ken Wang	ken_wang@niko-sem.com
供應商	Jacky	Supplier@niko-sem.com
股東及投資人	Leo	Investors@niko-sem.com
媒體	Leo	Media@niko-sem.com
社區	Melody	Community@niko-sem.com

2. 申訴管道及機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定，聯絡方式如下：

檢舉管道：法務主管 Melody

檢舉信箱：LAW@NIKO-SEM.COM

檢舉專線：(02)2642-6789#3000

檢舉人應至少提供下列資訊：

- 一、檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 二、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
- 三、可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

2024 年度至今共受理外部及員工檢舉案件 0 件，未發生重大不誠信行為之情事。

4.03 風險管理

本公司訂有「風險管理辦法」於 2020 年 7 月 17 日經董事會通過，以作為本公司風險管理之最高指導原則，可能面臨的風險為市場、投資、信用、作業、法律及其他可能產生重大損失之六類風險。

4.03.1 風險管理機制

相關例行性風險如採購與關鍵材料之風險內容，請詳見本公司網站風險管理。

4.03.2 法規遵循

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件(重大性判定標準為違規行為的影響是否廣泛且嚴重，例如是否導致公司重大損失、業務停擺、或信譽受損，亦或是涉及刑事責任或高額罰款)，其中 0 件屬於金錢制裁事件、0 件屬於非金錢制裁事件，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數 (單位：件)	2024 年度支付金額 (單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準。

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無	無	無	無	無	無	無

4.04 資訊安全及客戶隱私保護

4.04.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊部擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

具體管理方案

1. 網際網路及資安管控

(1) 伺服器主機設備機房人員進出權限管制

- (2) 設置防火牆及設定連線規則
 - (3) 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
 - (4) 使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
 - (5) 自動郵件掃描威脅防護，防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件及惡意連結。
2. 重要資訊資產指定保管人及專人檢測
- (1) 資料存取管控
 - (2) 使用者資料存取權限控管及定期更換密碼
 - (3) 調離人員取消原有權限
 - (4) 委外廠商簽訂安全管制合約，防止資料被竊取、竄改、販售、洩漏及不當備份等情形發生。
 - (5) 設備報廢前進行儲存裝置資料清除
3. 災難復原機制
- (1) 建立系統備份機制，落實異地備份。
 - (2) 每年定期演練系統復原
4. 宣導及檢核
- (1) 定期進行資通安全教育訓練
 - (2) 每年定期執行資通安全檢查

4.04.2 客戶隱私保護

我們深知客戶數據的隱私對企業信任和社會責任的重大影響，不僅需要確保遵守隱私保護法規，還需根據 ESG（環境、社會、治理）原則，強化和落實企業整體資訊及資安環境的管控，持續精進資訊架構與資料安全架構的防護，對我們的客戶資料進行負責任的管理與保護，因此在數據收集、處理和存儲過程通過「資通安全政策」與具體管理措施，保障客戶的隱私權。

本公司於 2024 年共收到 0 件疑似發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴），其中 0 件經釐清無洩漏個資或影響公司營運之情事，而 0 件則實際導致 0 位/家客戶個資外洩（占 0%）、0 件導致其他資訊（非個資）外洩、遺失或公司資料毀損。

4.05 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
先進電源產學技術聯盟	白金企業會員

4.06 供應商管理

1. 價值鏈

本公司為無製造工廠的 IC 設計公司，上游供應商為晶圓代工廠 (Foundries) 提供晶片製造服務，下游供應商為封裝測試廠，將晶圓廠生產出之晶圓切割、接線、封裝，確保產品特性及良率。

2024 與供應鏈上下游廠商及客戶的商業關係並無重大改變。

2. 採購支出比例

本公司 2024 年共有 59 家合格供應商，客戶所在區域以台灣、大陸為主，本公司將客戶與供應商所在的地理相對位置納入考量，晶片之採購生產加工金額於台灣在地佔比為 60.8%。

3. 評選標準及稽核情形

- (1) 訂有《供應商管理程序》，每年進行供應商評核依據管理程序以品質、價格、交期、配合度表現進行供應商評選及管理。
- (2) 除了重視品質管理，亦納入供應商永續採購管理，持續關注國際節能減碳、環境保護、勞工人權維護等議題，降低對於社會、環境造成的影響。
- (3) 要求供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》和《誠信廉潔暨保密承諾書》，承諾遵循社會責任相關最新規範，包含勞工、健康與安全、環境保護、道德規範與管理體系五大面向，促使經濟、社會與環境生態之平衡與永續發展。

制訂《供應商環境程序管制》，揭露原料物質資訊，防止供應商半成品/包材/成品混入有害物質，並定期更新供應商所提供的物質檢測報告、回簽有害物質管制聲明及衝突礦產禁用聲明以確保符合相關法令及客戶之要求。

2024 年量產委工(採購)的供應商共 30 家，針對其中 26 家供應商進行稽核，供應商稽核數佔比 87%。稽核項目分為前段的 EPI 廠、晶圓廠、BGBM 廠、UBM 廠、CP 廠，以及後段的封測廠，故進行兩大類的稽核項目區分如下，稽核 26 家供應商評鑑結果皆達 A 等，合格率 100%。

前段供應商稽核項目		後段供應商稽核項目
1. Quality Management System	10. Supplier Quality	1. QPA-FEOL
2. Process Control (EPI)	11. Green Part Production	2. QPA-BEOL
3. Process Control (Fab)	12. Labor, Health,	3. Quality System
4. Process Control (FSM, BGBM)	Environment	4. PM+ESD+5S
5. Process Control (CP)		5. Sub-Supplier Quality
6. ESD		6. Green Product Management
7. Inspection, Reliability, FA		7. Labor, Health, Environment
8. Handling, Storage, Packaging		
9. Calibration		

對供應商進行稽核之稽核結果

項 目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	26	26
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	無	無
同意改善之供應商數量	無	無
終止合作之供應商數量	無	無

註：環境衝擊評估包括 Green Part Production；社會衝擊評估包括 Labor、Health、Environment。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

一、保障人權政策

本公司為善盡企業社會責任，保障全體同仁、顧客及利害關係人之基本人權，認同並自願遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》和《聯合國企業與人權指導原則》以及《聯合國國際勞動組織》等國際公認之人權標準暨恪守各營運地點所在地之勞動相關法規，訂定本政策以保障員工與利害關係人之基本權利。

適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司定期識別強迫勞動、使用童工等可能侵害的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的地區。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形，並採取行動，以保護其權利，2024年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工之情形。

二、人權議題之風險評估與減緩措施

(一)本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：

人權政策	具體方案
不強迫勞動	遵守就業服務法令。
	不留置求職者或員工之身分文件、不扣留或收取保證金。
	提供聘用同意書，明確記載任用條件，經應聘者同意簽屬後任職。
	員工可依據個人意願依法提出離職申請。

人權政策	具體方案
不超時工作	遵守勞動相關法令規定的工時。
	加班需自願且應於加班時發生前向主管提出申請。
	定期檢視各部門加班與休假情況，不定期向主管宣導正常工時與加班法令規定。
	內部稽核確保無違法超時工作。
禁用童工	禁止聘用未滿 16 歲者。
	招募程序需填寫應聘表，核對應聘者出生日期並保證資料之正確性。
提供優於行情的工資與福利	遵守勞動法令規範。
	聘用工資不得低於法定基本工資，每年依據主管機關發布之最低工資檢視是否有違反情況。
	不得對員工進行罰款或以任何理由苛扣工資。
	不定期調查業界薪資水平及福利，並檢視公司員工是否合於行情。
職場多元包容性	依法令規足額進用身心障礙員工。
	建立無障礙工作環境。
反歧視/反騷擾	遵循性別工作平等法相關規範，訂有人權政策及書面聲明，人事規章亦明定禁止歧視與性騷擾。
	定期辦理防治宣導或舉辦課程，加強同仁性平權認知。
	提供申訴管道，以利同仁即時反應與處理。
杜絕職場不法侵害	落實公司制定之執行職務遭受不法侵害預防計畫，定期進行「職場不法侵害辨識及風險評估」調查，用以了解現況利於預防。
	公司負責人簽署預防職場暴力之書面聲明，宣示公司職場暴力零容忍的立場。
	提供申訴管道，以利同仁即時反應與處理。
提供安全與健康的工作環境 (職業安全衛生)	訂立職業安全衛生工作規章、人因性危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作負荷促發疾病預防管理計畫，以建構安全衛生之工作環境。
	定期檢查工作環境，確保符合法令及保護同仁安全。
	定期舉辦教育訓練及演練，提升同仁危害認知及預防職業災害。
	臨場醫護提供相關健康服務、不定期抽檢各區工作場所。
保護個人資料	訂定個人資料保護規範，落實個人資料保護措施。
	定期進行個人資料保護法令宣導。
訂有供應商管理辦法, 定期實地查核	供應商定期評鑑納入相關規定，檢視合法性。
	評鑑合格始得列入供應商名冊選用。

(二) 人權盡責調查程序



(三)人權議題之風險評估與減緩措施

員工：

人權政策	具體方案	風險實際發生人數	減緩/補救措施	執行成果
不強迫勞動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守就業服務法令。 2. 不留置求職者或員工之身分文件、不扣留或收取保證金。 3. 提供聘用同意書，明確記載任用條件，經應聘者同意簽屬後任職，不聘用任何非自願性勞工。 4. 員工可依據個人意願依法提出離職申請。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 任何風險疑慮員工均可向主管或者人力資源部反應並進行查證及處置。 	無違反法令與強迫勞動事宜。
不超時工作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守勞動相關法令規定的工時。 2. 加班需自願且應於加班時發生前向主管提出申請。 3. 定期檢視各部門加班與休假情況，不定期向主管宣導正常工時與加班法令規定。 4. 內部稽核確保無違法超時工作。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 如有加班者員工得自由選擇給付加班費或補休。 ● 單位加班情況較多時，將進行了解工作負荷及需要加班原因，與主管及員工溝通協助提升工作效率、調整工作內容或增補人力。 	無超過法定得延長工時情形。
禁用童工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 禁止聘用未滿16歲者。 2. 招募程序需填寫應聘表，要求應聘者出生日期並保證資料之正確性；如經聘用報到時需查驗身分證件。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 到職報到時如發現有未滿16歲者，會立即通知法定代理人前來帶回。 	無聘用未滿16歲者之情形。
提供優於行情的工資與福利	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守勞動法令規範。 2. 聘用工資不得低於法定基本工資，以及每年依據主管機關發布之最低工資檢視是否有違反情況。 3. 不得對員工進行罰款或以任何理由苛扣工資。 4. 不定期調查業界薪資水平及福利，並檢視公司員工是否合於行情。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 如有不符合最新發布之基本工資者依法立刻調整之。 ● 每年度依據公司營運情況及個人績效進行調薪或晉升作業。 	無低於法定基本工資或苛扣工資之情形。
職場多元包容性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依法令規足額進用身心障礙員工。 2. 建立無障礙工作環境。 	1	<ul style="list-style-type: none"> ● 除在公司徵才網站刊登身心障礙職缺，另請公司所在地就業服務站協助媒合與刊登職缺，增加曝光徵才資訊。 	不足額1名，按月繳納差額補助費。

人權政策	具體方案	風險實際發生人數	減緩/補救措施	執行成果
反歧視/ 反騷擾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循性別工作平等法相關規範，訂有人權政策及書面聲明，相關人事規章亦明定禁止歧視與性騷擾。 2. 定期辦理防治宣導或舉辦課程，加強同仁性平權認知。 3. 提供申訴管道，以利同仁即時反應與處理。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 如果申訴發生，詳細調查清楚後召開人評會公正處理申訴案件，毋枉毋縱確保受害人權益。 	無發生性騷擾或歧視事件。
杜絕職場 不法侵害	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實公司制定之執行職務遭受不法侵害預防計畫，定期進行「職場不法侵害辨識及風險評估」調查，用以了解現況利於預防。 2. 公司負責人簽署預防職場暴力之書面聲明，宣示公司職場暴力零容忍的立場。 3. 提供申訴管道，以利同仁即時反應與處理。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 如果申訴發生，詳細調查清楚後召開人評會公正處理申訴案件，毋枉毋縱確保受害人權益。 	無發生職場不法侵害事件。
提供安全 與健康的 工作環境 (職業安全 衛生)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂立職業安全衛生工作規章、人因性危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作負荷促發疾病預防管理計畫，以建構安全衛生之工作環境。 2. 定期檢查工作環境，確保符合法令及保護同仁安全。 3. 定期舉辦教育訓練及演練，提升同仁危害認知及預防職業災害。 4. 臨場醫護提供相關健康服務、不定期抽檢各區工作場所。 	0	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂有事故調查管理辦法，如有事件發生可即刻啟動並妥善處理。 ● 提供宣導文件與訪談，提供同仁解決方案及保險申請補償。 	無發生職災事件。
保護個 人資料	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定個人資料保護規範，落實個人資料保護措施。 2. 定期進行個人資料保護法令宣導。 	0		無發生違反個人資料保護相關法令事件。

供應商：

人權政策	具體方案	風險實際發生人數	減緩/補救措施	執行成果
提供優良安全衛生的工作環境 保障勞動人權 符合環保規範	1. 供應商定期評鑑納入相關規定，檢視合法性。 2. 評鑑合格始得列入供應商名冊選用。	0	● 本公司內部訂有供應商評鑑標準，定期對供應商進行稽核與審查，輔導與持續追蹤改善供應商品質。	供應商無發生違規事件。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率，2024 年共 14 人次參與課程，總訓練時數達 21 小時；此外，本公司也將人權政策納入供應商管理，以確保政策落實。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「人權政策」、「『禁止工作場所性騷擾』之聲明」、「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」以及「性騷擾防治、申訴及調查處理規則」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2024 年末發生人權侵害事件。

人權政策說明

人權政策	尼克森人權政策
政策最高決策單位	總經理
監督單位	人力資源部
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
調查或溝通機制	本年度無發生侵害案件
減緩與補償措施	本年度無發生侵害案件
政策承諾連結	niko-sem.com/portal_a1.php?owner_num=a1_72400&button_num=a1

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

本公司重視員工福利與致力於兩性平權的友善職場，公平的員工薪酬政策、績效考核及晉升機會，並不會因為性別、種族、宗教信仰等而有所差異。2024 年度總公司女性職員占比為 37.5%、主管職女性占比為 25%。

2024 年底員工結構（單位：人）

性別	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	0	0	94	0	94
女性	0	0	56	0	56
總人數	0	0	150	0	150

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數（單位：人）

地區	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	0	0	128	0	128
無錫	0	0	8	0	8
深圳	0	0	14	0	14

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司辦公室清潔事務係委由承包商負責，大樓保全及清潔由大樓管委會負責，本統計不含大樓管委會部分。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	2	0
其他	0	0
總人數	2	0

註：本表人數以總公司為揭露範圍。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，以總公司為揭露範圍下，2024 年共進用身障員工 0 人，占台灣全體員工的 0%；並提供 1 名原住民員工「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。在人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，歡迎二度就業婦女及退休族群加入。

為落實性別平等的願景，2024 年女性員工占比為 37.5%，較前一年降低 0.78%，女性主管於所有管理職占比為 25%，較前一年減少 3.57%。

本公司職員流動情形，以總公司為揭露範圍下，2024 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 2.33%，員工離職率則為 4.69%；與過去 2 年水準無明顯差異。

員工多元化

1、男女比例：

性別	占比
男性	62.5%
女性	37.5%

2、年齡組成：

年齡	占比
29 歲以下	4.76%
30 至 39 歲	25.40%
40 至 49 歲	57.14%
50 歲以上	12.70%

3. 年資分析：

年資	占比
1 年以下	2.34%
1 年以上未滿 3 年	4.68%
3 年以上未滿 5 年	4.69%
5 年以上未滿 10 年	28.13%
10 年以上未滿 15 年	25.78%
15 年以上	34.38%

5.01.4 員工權益及福利

- 每年視營運成果與績效考核成果進行調薪與晉升作業
- 年度員工酬勞
- 退休金提撥
- 部門聚餐
- 免費定期健康檢查
- 社團補貼
- 年度員工國內或國外旅遊補助、旅遊假
- 生日禮金、三節節金、結婚禮金、生育禮金、傷病慰問、喪葬奠儀
- 勞保、健保、團保
- 出差旅遊平安保險
- 急難救助金
- 每月依營業額提撥固定比例至福委會統籌運用
- 男性員工於配偶分娩前後享有 7 天陪產(檢)假。
- 臨場醫護服務。
- 鼓勵母乳哺育，設有哺集乳室，並可申請家庭照顧假及育嬰假。

1、薪酬制度：

本公司重視員工福利與致力於兩性平權的友善職場，公平的員工薪酬政策、績效考核及晉升機會，並不會因為性別、種族、宗教信仰等而有所差異。除了每年檢視同業市場行情並依據公司營運況及績效提供合乎市場行情的固定薪資外，另依據公司整體經營概況、部門目標達成情況以及個人績效表現，結合職務性質，設計依季度、年度或個別專案達成發放之變動獎金，定期由主管進行評核，以激勵員工與留才。

2、員工持股信託：

公司設有持股信託委員會，提供經公司認可表現優異之同仁定期定額方式購入公司股票，同時公司也相對提撥 1:1 公提金作為持股獎勵金，共同存至專用信託帳戶，不僅達到留才目的，更協助同仁定期儲蓄，累積一筆積蓄做為未來退休金。

3、員工酬勞

章程：本公司於章程第 19 條中明訂，當年度如有獲利，應提撥不低於百分之十為員工酬勞。

實施情形

本公司重視員工福利與致力於兩性平權的友善職場，公平的員工薪酬政策、績效考核及晉升機會，並不會因為性別、種族、宗教信仰等而有所差異。

2023 年度提撥之員工酬勞為 48,371 仟元，已於 2024 年 6 月 13 日提報股東會報告、並於 2024 年 11 月 07 日完成發放。

4、依據各季 EPS 核定季獎金發放予業務及技術單位。

5、為有效留才定期做績效考核及調薪

2024 年 1 月依據績效進行調薪，平均調薪 1.59%。

6、每年舉辦員工旅遊除了享有旅遊補助之外，亦享有旅遊假 1 天。

7、統計至 2024 年 12 月 31 日止，本公司員工年資 3 年以上者占 94.4%，可見將經營成果與員工共享之成效。

非擔任主管職之全時員工薪資平均數及中位數

員工薪資平均數 (仟元/人)			員工薪資中位數 (仟元/人)		
2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
1,515	1,171	1,189	1,215	971	982

註：本表以總公司為揭露範圍。

5.01.5 團體協約

本公司尊重員工集會結社的自由，未成立工會、無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，由勞方代表收集資訊、召開例會並與公司管理層溝通討論應對方案，使勞資會議之決議適用所有員工。

5.01.6 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據本公司「員工考核管理辦法」、「員工晉升管理辦法」，每季進行一次績效評核，這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，單位主管會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。

2024 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，以總公司為揭露範圍下，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 2.3 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 1.9 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練時數

2024 年	主管	非主管	合計
男性	36 小時	121 小時	157 小時
女性	34 小時	68 小時	102 小時
合計	70 小時	189 小時	259 小時

註：本表之計算以總公司為揭露範圍。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

職業安全衛生政策

本公司以邁向「健康企業」為經營理念，持續善盡企業社會責任，完全遵循政府相關職安法令，藉由建立完善的職業安全衛生管理系統，重視員工及供應鏈聲音、落實事故預防、推動健康促進，並保障勞工安全，我們將竭盡一切努力建立「安全健康」、「友善關懷」及「充滿樂趣」的工作環境，以達成永續經營之企業使命。

原則作法如下：

- ✧ Communicate 溝通傳達順暢，達成職安衛共識。
- ✧ Apply 遵守職安衛法規，落實執行職安衛制度。
- ✧ Reduce 減免職災傷病發生率，確保全員安全健康。
- ✧ Engage 全員參與積極改善，持續提高安全衛生績效。

具體實施情況如下：

- ✧ 本公司設置災害緊急應變組織及一名甲種職業安全衛生業務主管。
- ✧ 每周特約醫療院所辦理臨場醫護健康服務與健康教育
- ✧ 每兩年辦理一次全員健康檢查，重視員工的身心健康。
- ✧ 每年實施一次全員災害緊急應變演練，訓練員工安全意識及反應。
- ✧ 每年進行一次辦公室消防檢查，維護公司各項消防設備良好完善。
- ✧ 針對有需要或者還沒上過課的同仁教育訓練紀錄如下，讓同仁職業安全知識及意識更完善。

課程名稱	日期	人次
消防講習	2024/6/26	15
一般職業安全衛生業務主管在職教育訓練	2024/6/4	1
ESD 防護	2024/10/24	9
化學品危害通識	2024/5/15	5

註：本表之計算以總公司為揭露範圍。

5.02.2 職業傷害

本公司屬 IC 設計公司，訂有「緊急應變措施管理程序」、「事故調查管理辦法」、「安全衛生工作守則」等災害防止、搶救注意事項及事故職災通報程序。為預防火災之發生，針對消防進行安全管理，包含依法設置消防系統、落實消防安全設備之維護管理、定期進行消防安全檢查、定期進行消防演練，同時設有災害應變組織。

2024 年度總工時為 246,426.5 小時，發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人傷亡、占全體員工 0%。

2024 年火災件數為 0 件、火災死傷人數 0 人、火災死傷人數占員工總人數比率 0%。

職業病部分，本公司由人力資源部、職業安全衛生管理人員暨臨場醫護辦理健康保護及促進事項，本年度無職業病死亡且未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

員工職業傷害與職業病資訊

2024 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0, 0%	0, 0%	0, 0%
職業病	0, 0%	0, 0%	0, 0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

非員工職業傷害與職業病

2024 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0, 0%	0, 0%	0, 0%
職業病	0, 0%	0, 0%	0, 0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

5.03 社區參與

5.03.1 當地社區

協助救災

本公司每年編列慈善捐贈預算，經查核公益單位其慈善公益服務事項符合本公司期望目標時，列入補助提撥對象，以善盡企業社會責任與回饋社會；於2024年4月3日花蓮發生重大地震，捐款100萬元予花蓮縣政府協助救災。

改善偏遠地區就醫現況

本公司透過企業力量協助改善弱勢族群的就醫需求，以及照顧失依、失親、家庭失功能的青少年和兒童，每年提供醫療補助及社會服務暨救助基金，協助民間機構及個案救護需求，並使廣大社會的弱勢家庭孩子們都能夠得到必要的協助。

2024 年度		幣別：新台幣	
序號	捐贈對象	捐贈金額	分配比率
1	衛生福利部嘉義醫院(社會服務暨救助基金)	1,000,000	43.48%
2	花蓮縣政府(花蓮 0403 大地震救災捐贈)	1,000,000	43.48%
3	財團法人中華民國自閉症基金會	100,000	4.35%
4	財團法人礦工兒子教育基金會	100,000	4.35%
5	社團法人中華民國亞東劇團藝術協會	50,000	2.17%
6	財團法人博幼社會福利基金會	50,000	2.17%
總計		2,300,000	100.00%

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

- (1)本公司董事會是氣候變遷議題最高治理單位，對於因應氣候相關風險與機會的具體策略負責決策，並由審計委員會督導本公司風險管理。
- (2)本公司已於2020年7月17日訂定風險管理辦法，並經董事會通過後實施，由董事長室、風險管理小組以及各單位主管，就本公司可能面臨各種類別風險包含氣候相關風險與機會，進行辨識與衡量，並提出適當的具體應對方案，由董事長室向審計委員會及董事會報告氣候相關風險與機會的執行情況。

(3)本公司整體積極推動「綠色企業及節能減碳活動」，實施與提升全體人員的環境意識，以符合法令法規及利害相關者要求為主要前提下，進行環境考量面評估並且設定相關審查環境之目標與標的。秉持著持續改善、污染預防、碳盤查和碳減量之承諾以達公司內部之活動、產品及服務與環境衝擊是合宜的，並開放與外界溝通管道，朝向綠色企業、永續經營發展邁進。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：風險管理小組依據風險評估管理程序規範，請各單位主管於每年度提出風險評估表，依各單位所辨識的風險與機會及其應變措施，進行追蹤與監督，以助公司達成永續發展目標。

辨識氣候影響		風險	機會
業務	短期	庫存品的報廢	降低存貨，減少不必要生產庫存。
	中期	客戶要求減少碳排放	公司實施減碳計畫，減少營運成本並獲客戶認可。
	長期		
策略	短期	減碳政策與法規因應	綠色採購與供應商管理，生產符合客戶環保要求產品。
	中期	以淨零排碳為公司各項營運作業目標的轉型成本	開發及推廣低碳產品。
	長期		達成 ESG 目標，增加投資人及客戶的信任度。
財務	短期	企業轉型與採購成本增加	定期檢討營運管理成本。
	中期	擴大投入研發技術費用	
	長期	淨零排碳政策須增加營運及投資成本	

而因應氣候變遷及衍生之極端氣候事件，如颱風、洪水、水災，造成企業停工及組織財物衝擊，本公司係 IC 設計公司，其晶片及 IC 封裝之加工製造係委託專業代工廠代工，代工廠皆均分三至五家委託代工，以降低極端氣候造成之風險，評估未來因停工及財物直接性之衝擊可能性較低。即便極端氣候事件造成本公司之衝擊性較小，本公司亦絕不置身事外，其積極推動供應鏈氣候變遷因應、能源與溫室氣體管理、有害物質管理、責任製造，創造永續經營。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

本公司由董事會負責決策、審計委員會負責監督，風險管理小組依據本公司「風險管理辦法」及風險評估管理程序，執行關於各種營運風險之辨識、評估、追蹤各單位執行情況等管理流程。

管理流程概述如下，詳細請見本公司網站公司治理重要事項的風險管理：

- (1) 風險範圍界定：界定與公司有關的各項風險列入辨識項目。
- (2) 風險辨識：採用發放風險評估表問卷方式，由各單位填寫。
- (3) 風險衡量：依據公司業務性質評估各項風險的衝擊及影響程度。
- (4) 風險監控：監控各種風險暴露及超越之情況並做適當之呈報與因應。
- (5) 風險報告：定期向審計委員會及董事會報告風險管理執行情況。
- (6) 風險回應：對於辨識出的各項風險採取適當之回應措施。
- (7) 風險揭露：依據主管機關規定揭露相關資訊，亦宜於年報及公司網頁揭露相關資訊。

4. 情境分析

本公司係採用風險評估表問卷調查實際情況方式評估氣候變遷及各項風險，未使用情境分析評估。

5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

氣候變遷是人類面臨的全球性挑戰，在全球氣候變化日趨嚴峻下，配合國家 2050 年淨零排放目標，本公司全力執行減碳行動，對氣候變遷減緩盡一份心力。本公司透過辨識氣候變遷風險與機會，評估氣候相關風險對營運與財務之影響，推動各項節能減碳與友善環境的行動，設定轉型計畫內容、指標以及目標如下：

轉型計畫	指 標	目 標
節 能	用電量	每年節電較去年度至少減少 1% 費用。
溫室氣體排放量	範疇一+範疇二 溫室氣體排放量	範疇一加範疇二的每年營收碳排放密度較前年度降低 1%。
珍惜水資源	用水量	每年減少 0.5%。 本公司所屬社區大樓係共用同一水表，仍實施收集用水數據、宣導節約用水、裝設省水裝置之措施。
廢棄物減量	廢棄物處理量	每年減少 1%。

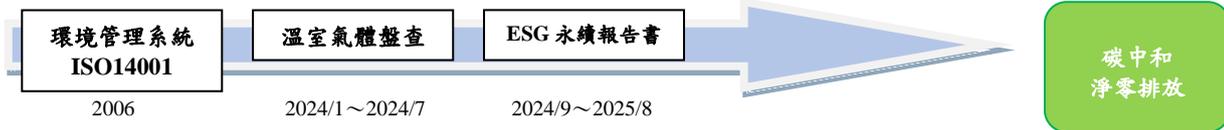
(1) 氣候相關目標

本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，依據金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，個體公司(即母公司)應於 2026 年完成盤查，2028 年完成查證；合併報表子公司應於 2027 年度完成盤查，2029 年度完成查證。

本公司依金管會規定，已分別於 2022 年 6 月 8 日及 2023 年 3 月 17 日完成母公司及子公司之查證時程計畫，提報董事會通過，並按季控管。後續本公司將依主管機關發布之參考指引及相關

規定，持續監控並完成溫室氣體盤查及查證，每季定期向董事會報告執行情形，訂定減碳目標、策略及具體行動計畫。

本公司為能精準掌握營運活動產生溫室氣體與碳排放情形，於 2024 年 1 月正式啟動溫室氣體盤查與查證作業，導入 ISO14064-1:2018，並以 2023 年為盤查基準年，於 2024 年 5 月 28 日完成第三方驗證。



本公司自行盤查 2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下：

範疇	類別	種類	數據 (公噸)
範疇一	固定燃料燃燒源	緊急發電機	9.7120
	製程排放	無	
	移動源	公務車燃油	
	逸散源	空調、電冰箱、飲水機、二氧化碳滅火器、除濕機、公務車冷媒、化糞池、恆溫恆濕機冷媒、空壓機乾燥機	
範疇二	外購電力	台灣電力公司-一般電力	369.3914
	外購蒸汽	無	
範疇二	上游購買資本物品	原物料採購、包材、委外供應商交易	1,874.2614
	上游運輸及配送	成品及半成品、包材運輸距離	
	營運產生之廢棄物	一般事業廢棄物、一般生活廢棄物、廢水	
	與燃料和能源相關活動	外購電力、汽柴油購買	
	商務旅行	航空及高鐵差旅	

註：本表之計算以總公司為揭露範圍。

(2) 內部碳定價

本公司尚未實施內部碳定價。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

(1) 環境管理政策

本公司整體積極推動「綠色企業及節能減碳活動」，實施與提升全體人員的環境意識，以符合法令法規及利害相關者要求為主要前提下，進行環境考量面評估並且設定相關審查環境之目標與標的。

本公司秉持著持續改善、污染預防、碳盤查和碳減量之承諾以達公司內部之活動、產品及服務與環境衝擊是合宜的，並開放與外界溝通管道，朝向綠色企業、永續經營發展邁進。在此訂定環境政策及目標以做為朝向綠色經營之重要指標。

- ✧ 力求持續改善，創造綠色企業
- ✧ 致力關懷地球，維護及回饋社會責任

(2) 管理方針

氣候變遷因應、能源與溫室氣體管理、有害物質管理、責任製造。

定期執行法規查核，以確保現行做法可符合新法令。

每年進行內部稽核與外部第三方查證確保管理系統之有效運作。

除持續關注國際環境議題及趨勢外，本公司導入 ISO 14001 環境管理系統，從產品設計端、原物料採購皆依循環保法規，確保在追求經營績效的過程，滿足政府環境法規的要求。

期望有效降低經營活動對環境的衝擊，提升環境管理績效，以達到永續發展的最終目的。

(3) 環境目標

本公司係屬辦公室環境，以總公司為揭露範圍下，其主要空調冰水主機、辦公室照明及設備所需之電力佔範疇一、二總溫室氣體排放量 96.19%，2024 年營收碳排放密度較 2023 年營收碳排放密度降低 1.89%，仍持續推動節約能源及檢討改善，並訂定下年度營收碳排放密度降低 1% 期望，持續朝 2050 淨零排放目標前進。

年度	溫室氣體排放量 (噸)	營業收入 (百萬元)	排放密度 (噸 CO2e)
2023	407.2865	2464.53	0.1653
2024	400.2055	2468.26	0.1621

註：本表之計算以總公司為揭露範圍。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，以總公司為揭露範圍下，2024 年度排放量較基準年上升 1.67%，主要因為原物料採購增加，導致範疇三碳排放量較基準年上升 3.64%，其範疇一+範疇二較基準年下降 7.06%。

上述溫室氣體總排放量中，2024 及 2023 年度執行確信範圍，業經新加坡商英國標準協會確信機構依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行確信，溫室氣體盤查報告中直接溫室氣體排放和輸入能源的間接溫室氣體排放 (ISO 14064-1:2018 的類別 1 與類別 2) 之保證等級為合理保證等級，其他間接溫室氣體排放 (類別 3 至類別 6) 為採用確證與協議程序所得的結論。

註 1：本公司於 2023 年每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法。

排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本），GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告(2021)），電力排碳係數為能源局公告公布之電力排碳係數，環境部產品碳足跡資訊網，ICAO 計算器，高鐵官網公告係數，供應商永續報告書之數值。

註 3：溫室氣體之種類：依據京都議定書所列管之七種溫室氣體，包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCS）、全氟碳化物（PFCS）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮(NF₃)。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年(基準年)
範疇一 (tCO ₂ e)	9.7120	18.3669
範疇二 (tCO ₂ e)	369.3914	388.9196
範疇三 (tCO ₂ e)	1,874.2614	1,805.6145
總排放量 (tCO ₂ e)	2,253.3648	2,212.9010
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	0.9129	0.8979

註：本表之計算以總公司為揭露範圍。

6.03 能源管理

本公司無執行能源管理，外購電力百分之百。

6.03.1 能源使用政策

1. 本公司為 IC 設計公司，從事產品設計、研發及銷售，並積極因應全球氣候變遷議題，重視能源管理，響應政府推動環保、節能政策，實施節能減碳措施，提高能源使用效率、控制並減少溫室氣體排放。
2. 公司內之能源需求多為機房資訊設備、空調及照明等，皆使用非再生能源，主要使用能源以電力為最大宗，來源均向台灣電力公司所購。以總公司為揭露範圍下，2024 年度外購電力 780,134 度。

節能目標

用電量每年減少 1%。

節能措施

1. 陸續改善辦公室所使用的燈具及冷氣，採用節能的 LED 燈具、及變頻式空調設備，積極教育公司人員養成對環境更友善之行為。
2. 宣導離開辦公區域隨手關燈、關閉空調以減少電力浪費。
3. 加裝節電設備，定時開關。

節能成效：

項目	節約量	減少能耗 (千兆焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
化石燃料 (石油)	297.29 公升	9.4(GJ)	7520 Kcal/L	2.92/L
電力	7979.8kwh	28.7(GJ)	860Kcal/Kwh	0.606/一度

註 1：因 2023 年起開始導入節能專案，故將基準年設為 2023 年，節約量為較基準年減少之能源使用量。

註 2：熱值係數依據行政院環境部最新公告之「碳足跡排放係數」，車用汽油(於移動源使用每一公升為 2.92kgco_{2e}/電力每一度為 0.606kgco_{2e})。

註 3：1 千兆焦耳(GJ)= 10⁹ 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,184 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6X10⁶ 焦耳 (J)。

註 4：本表之計算以總公司為揭露範圍。

6.03.2 能源使用情況

以總公司為揭露範圍下，2024 年度消耗的能源總量為 2287.30153 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 100%、再生能源占 0%。

能耗項目	2024 年	2023 年
汽油(公升)	667.9	965.19
柴油(公升)	1.1	1.1
液化石油氣(公斤)	0	0
電力-再生能源(kwh)	0	0
電力-非再生能源(kwh)	779306.8	787286.6
消耗能源總量 (GJ)	2826.6	2864.6
能源密集度 (GJ)	1.15	1.16

註 1：2023 年為 ISO14064-1 執行確信範圍，故基準年設為 2023 年。

註 2：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註 3：消耗能源總量計算完後四捨五入自小數點第一位；能源密集度計算完後四捨五入自小數點第二位。

電力 1 kWh = 3,600 KJ (860 Kcal) ;1000000 KJ=1GJ

汽油 1 L = 31,463.7 KJ (7,520 kcal) ;1000000 KJ=1GJ

註 4：密集度= 消耗能源總量(GJ)/年營收

註 5：以總公司為揭露範圍

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險。

本公司用水來自自來水，主要用於員工生活及廠房設備，平時有持續宣導節水與不浪費水資源。

以總公司為揭露範圍下，2024 年總排水量達到 2,027.4545 立方公尺，比 2023 年增加了 254.3034 立方公尺，增幅約 14.3%。

水資源管理或減量目標

水資源管理或減量目標：以總公司為揭露範圍下，因本公司所屬社區大樓係共用同一水表，仍持續宣導節約用水、裝設省水裝置之措施，以達到珍惜水資源及保護環境之目的。

珍惜水資源指標：用水量目標：每年減少 0.5%。

2. 排放水管理

本公司僅排放生活用廢水，集中於廠辦的汗水槽由大樓統一處理。

6.04.2 用水情況

以總公司為揭露範圍下，2024 年總取水量為 2.0274545 千立方公尺，總排水量為 2,027.4545 立方公尺，依法規要求或自願揭露之廢(污)水排放量為 2.0274545 千立方公尺，總耗水量為 2.0274545 千立方公尺，用水密集度為 0.82141009。

水資源壓力地區之取水量與耗水量

項目 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年
地表水	0	0
地下水	0	0
海水	0	0
第三方的水	2.0274545	1.7731511
總取水量	2.0274545	1.7731511
總排水量	2.0274545	1.7731511
總耗水量	2.0274545	1.7731511

註 1：2023 年為 ISO14064-1 執行確信範圍，故基準年設為 2023 年。

註 2：總耗水量=總取水量-總排水量

註 3：一度水=一立方公尺；1000 度水=一千立方公尺

密集度=總取水量立方公尺/年營收

註 4：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

註 5：儲水量變化：因儲水塔是與大樓其他廠戶共用，依照用水度數計算為 2.0274545 千立方公尺。

註 6：本表之計算以總公司為揭露範圍。

取水情形

取水類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年
地表水	0	0
地下水	0	0
海水	0	0
產出水	0	0
第三方的水	2.0274545	1.7731511
總取水量	2.0274545	1.7731511

註 1：2023 年為 ISO14064-1 執行確信範圍，故基準年設為 2023 年。

註 2：取水量數據來源為水費單。

註 3：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

註 4：本表之計算以總公司為揭露範圍。

排水情形

排水終點類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年
地表水	0	0
地下水	0	0
海水	0	0
第三方的水	2.0274545	1.7731511
總排水量	2.0274545	1.7731511

註 1：2023 年為 ISO14064-1 執行確信範圍，故基準年設為 2023 年。

註 2：本公司無優先關注物質的排放。

註 3：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

註 4：本公司符合排放限值。

註 5：本表之計算以總公司為揭露範圍。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

本公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動，並依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業。

廢棄物減量

本公司在廢棄物減量方面，積極推行多項措施，特別重視垃圾分類與資源回收，並宣導少用一次性塑料用品、餐具。

在工作場域設置了分類垃圾桶，並張貼分類指引，確保員工能夠正確處理廢棄物。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之一般廢棄物總量為 10.7744 公噸，範圍為辦公及生活廢棄物，廢棄物密集度為 0.0044。其中 0 公噸為有害事業廢棄物、占 0%；10.7744 公噸為非有害事業廢棄物、占 100%。

本公司一般廢棄物處理方式由各樓層清潔人員秤重後由廠辦環保公司統一處理。

本公司所處大樓之各廠戶可回收廢棄物統一放置廠辦指定區域，交由廠辦環保公司統一回收，無單獨秤重。

註 1：廢棄物密集度為產生總量/年營業額，四捨五入到小數點第四位。

註 2：廢棄物產生情形以總公司為揭露範圍。

按處置作業直接處置的廢棄物

項目 (單位：公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0	0	0
有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	0	0	0
有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
有害事業廢棄物	其他直接處理	0	0	0
有害事業廢棄物	總 量	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	0	22.8521	22.8521
非有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
非有害事業廢棄物	其他直接處理	0	0	0
非有害事業廢棄物	總 量	0	22.8521	22.8521

註 1：上列數值依處置方式，為 2023 與 2024 年度總和。

註 2：本表之計算以總公司為揭露範圍。

按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目 (單位：公噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
有害事業廢棄物	再生利用	0	0	0
有害事業廢棄物	其他回收作業	0	0	0
有害事業廢棄物	總 量	0	0	0
非有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
非有害事業廢棄物	再生利用	0	0	0
非有害事業廢棄物	其他回收作業	0	0	0
非有害事業廢棄物	總 量	0	0	0

註 1：上列數值依處置方式，為 2023 與 2024 年度總和。

註 2：本表之計算以總公司為揭露範圍。

註 3：可回收品項由大樓統一處理，故無法單獨算出重量。

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目 (單位：公噸)	類型	2024 年	2023 年
產生量	有害廢棄物	無	無
產生量	非有害廢棄物	10.7744	12.0777
產生量	總量	10.7744	12.0777
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	無	無
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	無	無
處置移轉(回收)量	總量	無	無
直接處置量	有害廢棄物	無	無
直接處置量	非有害廢棄物	10.7744	12.0777
直接處置量	總量	10.7744	12.0777

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：盤查數據來源為廢棄物每日登記表。

註 3：廢棄物每日登記表登記起始年為 2023 年。

註 4：本表之計算以總公司為揭露範圍。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	3	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	3	
2-4	資訊重編	資訊重編	4	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	18	
2-7	員工	人力結構	24	
2-8	非員工的工作者	人力結構		
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	7	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	8	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	8	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	6	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	5	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	6	
2-15	利益衝突	利益迴避	8	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	5	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	7	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	6	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	8、26	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	8、26	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	9	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	1	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	5	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	5	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	5	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	13	
2-27	法規遵循	法規遵循	16	

2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	17	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	10	
2-30	團體協約	團體協約	27	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	11	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	12	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	12	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	30	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	18	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	14	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	14	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	14	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	35	
302-2	能源密集度	能源使用情況	35	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	35	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	36	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	36	
303-3	取水量	用水情況	36	
303-4	排水量	用水情況	36	
303-5	耗水量	用水情況	36	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	33	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	33	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	33	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	33	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	33	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	38	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	38	

306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	38	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	38	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	38	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	18	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	19	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	25	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	26	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	26	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	28	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	28	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	28	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	28	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	28	
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	職業安全及衛生政策	28	
403-9	職業傷害	職業傷害	28	
403-10	職業病	職業傷害	28	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	28	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	7	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		19	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		27	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		19	
GRI 409 強迫或強制勞動 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		19	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	18	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	19	

GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	17

GRI 內容索引表說明

使用聲明	本公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	半導體業

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1.	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	30
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）。	6.01 氣候變遷	30
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.01 氣候變遷	30
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。	6.01 氣候變遷	30
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。	6.01 氣候變遷	30
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。	6.01 氣候變遷	30
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	30
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。	6.01 氣候變遷	30
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	34
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	34
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	33

Niko-Sem