

2024年 永續報告書



CONTENTS

目錄

關於本報告書 3

報告書範疇

撰寫依循

發行時間

聯絡資訊

經營者的話 4

永續亮點 4

01 永續經營方針

1.1 關於大中積體電路 5

1.2 利害關係人議合 7

1.3 重大主題鑑別 9

04 打造永續環境

4.1 重大主題管理方針 26

4.2 氣候變遷管理 27

4.3 物料管理 28

4.4 節能減碳 28

4.5 水資源管理 29

4.6 廢棄物管理 29

02 公司治理成效

2.1 重大主題管理方針 10

2.2 治理結構 12

2.3 營運績效 20

2.4 法規遵循 21

05 職場社會共榮

5.1 重大主題管理方針 30

5.2 人才招募與培訓 31

5.3 員工福利與保障 34

5.4 健康與安全 36

5.5 社會回饋 39

03 永續 IC 設計

3.1 重大主題管理方針 22

3.2 產品與服務 24

3.3 供應鏈管理 25

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI）對照表 40

附錄二：永續會計準則（SASB）對照表 44

附錄三：永續揭露指標-半導體業 46

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊 47

關於 本報告書

報告書範疇

大中積體電路股份有限公司 (以下簡稱「大中積體電路」、「大中」、「本公司」、「我們」) 於本年度首次發行永續報告書。2024年度永續報告書涵蓋五大主軸：永續經營方針、公司治理成效、永續IC設計、打造永續環境以及職場社會共榮，透過本報告書之發行，期使利害關係人充分了解本公司於推動企業永續發展及履行社會責任之努力與成果。

本報告書所揭露之數據及內容以2024年度 (2024年01月01日至2024年12月31日) 之資訊為主，並視需求補充部份涵蓋前後期間之資訊，以確保報告書內容之完整性與連貫性。報告範圍涵蓋本公司於台灣地區之營運據點，包括新竹總公司與中和辦事處。

報告書管理

本報告書所載資料與數據係由總公司各部門與中和辦事處提供。財務數據部分，採用經資誠聯合會計師事務所簽證後之公開資訊，以新台幣為計價單位，部分數據引用政府機關網站公開發佈之資料，並以通用數值單位描述方式呈現；若有推估之情形，皆於對應章節中明確註明。本報告書目前尚未經第三方機構做外部查證，未來將視法規要求，適時辦理外部查證作業。

2024年度為大中積體電路首次編製永續報告書，故無資訊重編之情事。

撰寫依循

本報告書的編製依據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)，並結合永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，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所制定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」，以確保報告內容的完整性與符合各項國際及國內永續發展指導原則。

發行時間

現行發行版本：2025年08月發行。

下一發行版本：2026年08月發行。

聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

報告書聯絡單位：大中積體電路股份有限公司

聯絡窗口：總經理室

地址：300096 新竹科學園區篤行一路6號5樓

電話：03-5635818

E-mail：ir@sinopowersemi.com

永續發展專區：<https://www.sinopowersemi.com/esg/>



經營者的話

大中積體電路以「邁向永續、秉持初心」為願景，面對變動的環境，我們保持初心，以創新思維與技術，投入公司營運相關的各項永續發展議題。期許持續在發展業務的同時，達到與社會環境關懷，自然共存，循環再生的共好目標。大中積體電路團隊持續專注於功率半導體元件與IC技術推進與相關產品的開發、生產掌控及銷售服務，秉持著團隊同仁與客戶、供應夥伴共好共榮的理念，以成為客戶最佳的功率半導體產品供應夥伴為目標。

功率半導體元件產品雖為整個半導體產業的小眾市場，佔整個市場份額不到10%，但卻是所有電子產品中針對高效率電壓轉換與電源管理需求不可缺少的必要組件，隨著科技的推進及伴隨的能源需求、地球暖化嚴重及節能減碳等課題成為主要議題，電源功率需求的增加與對電源轉換高效率的要求，再加上電動載具的普及，使功率半導體元件的重要性日益增大。大中積體電路團隊期望每個產品均能替應用客戶的電子產品多節省一分能源、多替環境永續盡一分力。

大中積體電路團隊有幸生逢其時，又是

功率半導體元件與IC產品的供應廠商，對每顆產品規格的一點提升，都能提升一點應用上的電源效率。因此，期許大中積體電路所有同仁，能於產品專業技術的持續創新、以誠信踏實的態度面對客戶與供應夥伴、以熱情專注的理念扮演好服務的角色。同時，同仁能於認真工作，提升工作效率，實現對客戶的承諾外，亦要兼顧工作與生活上的均衡，維持健康的體魄與個人的成長，成就人生計畫。

大中積體電路股份有限公司
董事長暨總經理

蔣添福



2024 年 永續 亮點



永續經營方針

1.1 關於大中積體電路

公司簡介

大中積體電路創立於2008年8月，為一家專業功率半導體元件（MOSFET & IGBT）及高壓積體電路（HV IC）的設計公司。

大中積體電路全團隊秉持著誠信與踏實、創新與專業、專注與熱情的經營理念，提供高品質產品及完整售後服務。

目前大中積體電路可提供電壓範圍20V至1200V之功率半導體元件產品，產品應用範圍涵蓋電腦應用、電源轉換應用、馬達應用、電池應用、通訊電子產品、工業與車用應用產品、手持式電子裝置與消費性產品等，並已累積16年以上的產品開發經驗及50餘個世界專利。

憑藉堅實的產品開發、行銷業務及營運團隊，提供性能優異、高信賴性、最佳性價比的產品及滿足客戶需求的優質服務，使大中積體電路的產品在眾多客戶的節能電子產品中獲得廣泛應用。

大中積體電路期許旗下產品能全面滿足客戶多元化之需求，團隊所提供的服務亦能獲得客戶認可，攜手合作於全球電子產品之電源轉換設計領域共同精進，同時為地球節能減碳的目標貢獻心力，進而成為具有卓越聲望的世界級事業。

營運據點

大中積體電路的總部位於台灣新竹科學園區新竹科學園區篤行一路6號5樓，為配合業務需要，於台灣新北市設立辦事處。

據點名稱	地址
新竹總公司	新竹科學園區篤行一路6號5樓
中和辦事處	新北市中和區橋和路13號11樓

持股結構

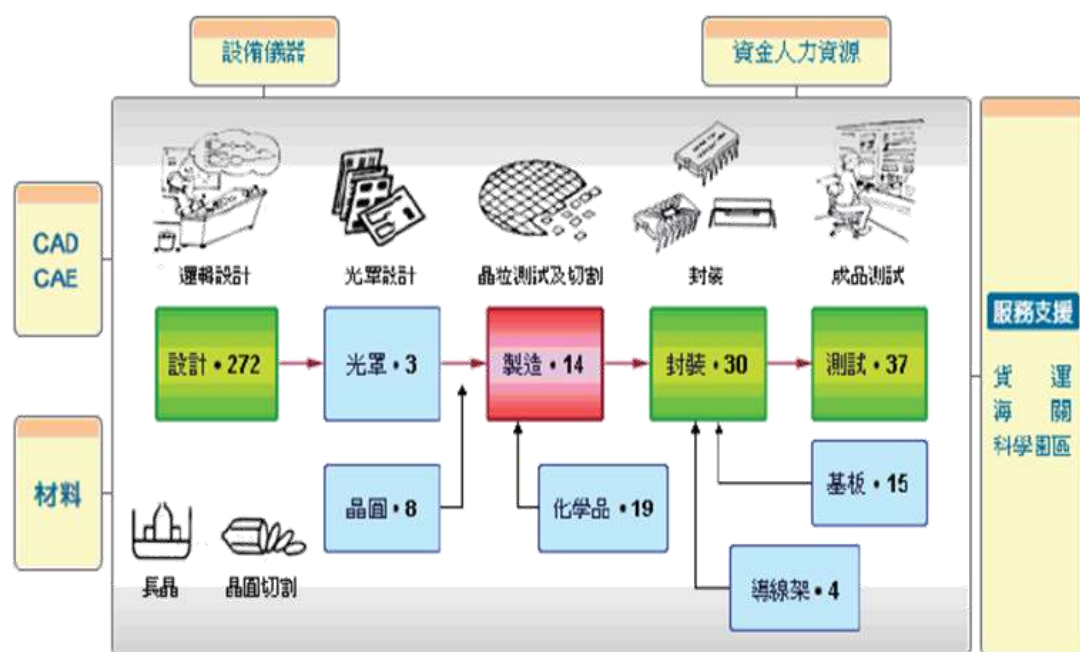
股東	持有股數	持股比例
金融機構	1,928,435	5.15 %
其他法人	16,277,750	43.43 %
個人	16,878,215	45.04 %
外國機構及外人	2,391,900	6.38 %

公司概況	
設立日期	2008/08/14
總部	新竹科學園區篤行一路6號5樓
股票代號	6435
上櫃日期	2016/01/07
實收資本額	374,763,000 元
員工人數	98 人
主要經營業務	專業功率半導體元件 (MOSFET & IGBT) 及高壓積體電路 (HV IC) 的產品開發與行銷
產業別	半導體業
總資產	23 億 7 仟零 9 萬餘元
稅後淨利	2 億 2 仟 5 佰 9 拾 1 萬餘元



營業項目及產銷產品

大中積體電路主要為功率半導體元件之產品設計，位居半導體產業鏈之中游；在電子產業供應鏈上亦則屬於中游角色，上游承自晶圓廠、封裝與測試廠，下游則服務於系統廠商（即終端客戶群）。本公司上中下游供應鏈如下圖所示：



本公司主要從事產品之自行研發設計亦承接客戶委託設計。經由本公司與晶圓廠合作開發製程平台及所需的佈局設計完成後，透過光罩製作與晶圓代工，產生出晶圓半成品，並於前段晶圓測試後，交由封裝測試廠進行切割與封裝，及最後的成品測試，方完成整體產品製造流程。功率半導體元件之下游（客戶）產業則涵蓋資訊、通訊、消費性電子、工業控制設備、汽車、醫療儀器等產業。上游原料幾乎全為國際大廠與國內廠商研製，原料來源供應充裕；下游產業應用範圍廣泛，產業上下游體系發展相當健全。隨著半導體產業鏈發展成熟，加上台灣身為全球資訊硬體工業的主要製造國，造就了國內良好半導體設計產業發展的環境，也確立功率半導體元件產業持續成長之趨勢。

功率半導體元件與一般積體電路（IC）的生產流程雖具相似性，但技術平台開發與運作理念上則存在有顯著差異。一般IC係由晶圓廠提供標準製程平台，IC設計公司依該製程進行設計電路與佈局，因此即便採用相同製程，不同IC設計公司仍可依不同電路設計出功能迥異的產品，滿足不同的應用需求。而功率半導體元件，其製程技術需由設計公司與晶圓廠合作開發，因應不同耐壓產品需求，設計階段需同時考量搭配不同規格的底材（Substrate and EPI），其製程條件需同時進行調整，部分晶圓廠甚至無具備相關生產製程，須由設計公司提供初步製程

架構，其晶圓廠去配合執行並依產出結果做調校，待製程平台穩定，設計公司再依據所開發之製程平台進行元件設計及產品展開。整體而言，功率半導體之製程開發與元件設計需同步進行，因此各晶圓廠所能供應之產品會因生產製程（場所、機台、製程模組等）不同而在產品特性上略有差異，故其產品所對應之應用及其適用性需皆需進行通盤確認。本公司研發團隊持續開發次世代元件平台及不同耐壓的製程，同時透過調整製程參數，使產品能滿足不同電路應用上之產品參數需求，藉此提升新產品競爭力。

本公司目前可提供電壓範圍20V至1200V之功率半導體元件產品，產品應用範圍涵蓋電腦應用（個人電腦、伺服器、高速運算資料中心等）、電源轉換應用（電源供應器、充電器、不斷電系統等）、馬達應用（直流無刷/BLDC馬達驅動、散熱風扇等）、電池應用（鋰離子電池、動力電池等）、通訊電子產品、工業與車用應用產品、手持式電子裝置與消費性產品等。客戶涵蓋電腦相關等消費性電子產品之使用，公司產品與銷售區域表如下圖所示：

產品或服務項目	銷售出貨區域	客戶類型	銷售量 (仟顆)
功率金氧半場效電晶體	台灣	電子產品製造商	199,207
功率金氧半場效電晶體	中國香港	電子產品製造商	1,281,640
功率金氧半場效電晶體	其他	電子產品製造商	19,673

大中積體電路目前無轉投資公司，子公司芯誠半導體於2023年7月10日因階段性任務達成，以簡易合併方式解散。

公協會參與

大中積體電路深知企業與產業生態系共同成長之重要性，除持續專注於本業經營與技術創新，亦積極參與新竹科學園區內之產業公協會組織，致力於促進產業間之資訊共享與經驗交流。面對國際情勢變動與產業環境快速演進，本公司攜手同業共同應對挑戰，推動產業整體韌性與永續發展，期以具體行動實踐企業社會責任，落實共好願景。

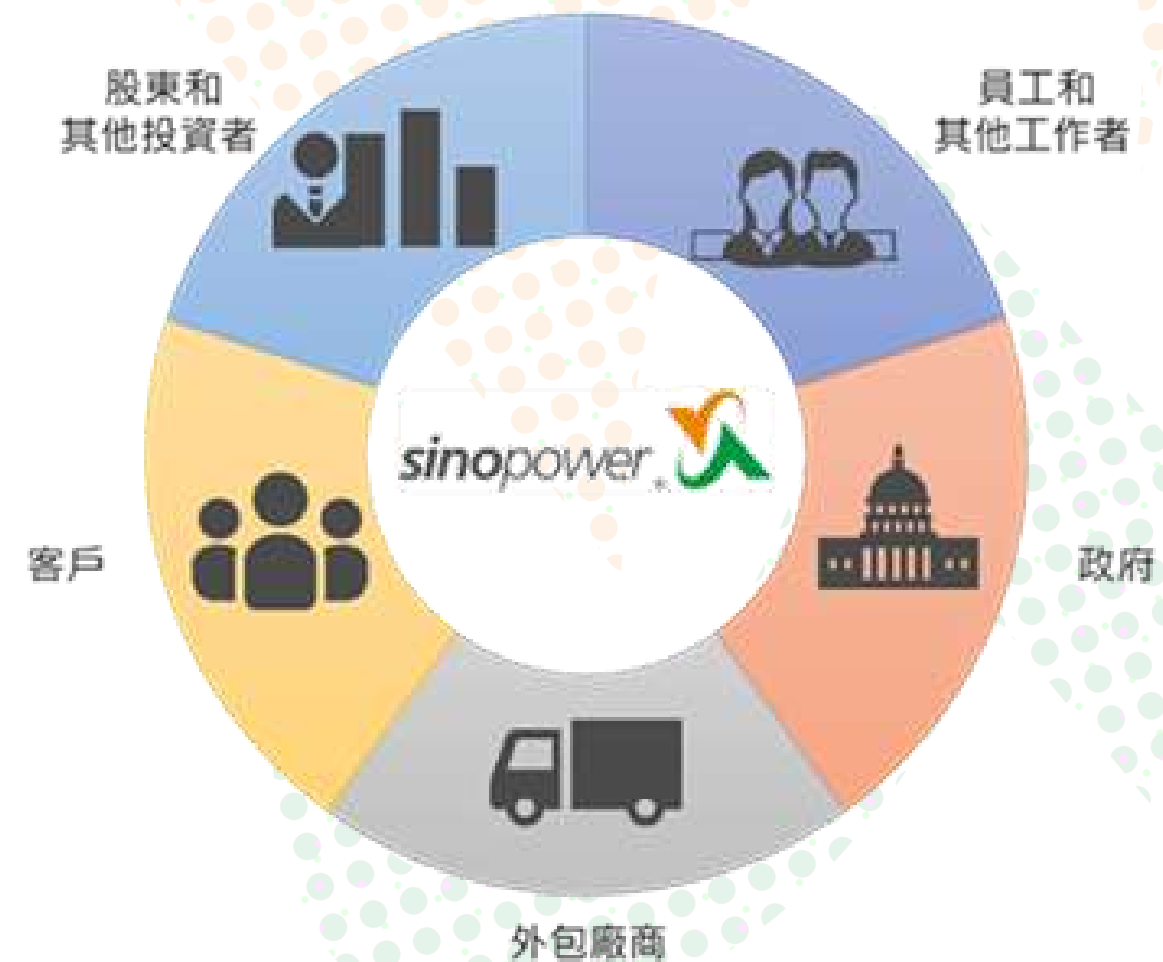
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
新竹科學工業園區	設立廠商
中華民國內部稽核協會	會員
玉山 ESG 永續倡議行動	倡議成員

1.2 利害關係人議合

針對利害關係人，本公司採AA1000 SES利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」，除五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考GRI準則之精神，公司可能之利害關係人包括：員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商、客戶、政府、商業夥伴、公民社會組織、工會、弱勢群體、當地社區、消費者、非政府組織等，同時參考同業的利害關係

人，並透過外部專家依公司對其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，透過參酌AA1000 SES鑑別結果與高階主管進行討論後，將整體總分大於10分者，列為本公司2024年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌AA1000 SES鑑別結果，所得出五大類的利害關係人，分別為員工及其他工作者、股東和其他投資人、外包廠商（生產夥伴）、客戶以及政府。



利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道 (頻率)	溝通成效
政府機關	遵循政府機關相關法規與持續關注政策更新及實施，於業務範圍內誠信經營，以降低公司違法的風險。	- 主管機關監理及查核活動 (不定期) - 主管機關政策宣導 (不定期) - 公開資訊觀測站 (不定期) - 公司網頁 (不定期) - 會議或座談電話 (不定期) - E-MAIL (不定期) - 書面信函	因應主管機關相關規範及問卷需求，透由定期及不定期申報公告及回應，提供主管機關公開、透明的營運成果、風險管控、公司治理、資訊安全及資料隱私及永續作為等
員工	員工是大中永續經營的最大資產，也是我們持續成長的驅動力。	- 勞資會議 (每季) - 員工申訴檢舉信箱 (不定期) - 部門會議 (每月及每周) - 績效面談 (每年) - 職工福利委員會 (每年)	- 透過每季 1 次的勞資會議達成雙向良性溝通 2024 年無違反勞動案件發生 2024 年申訴案件 0 件
客戶	客戶為公司營收的主要來源,了解並即時滿足客戶需求持續提升客戶滿意度; 並提供最優質的產品和服務。	- 客戶滿意度調查 (每年) - 拜訪客戶及客戶來訪 - 客服電話/信箱 (隨時) - 客戶討論	2024 年客戶滿意度回收率 85.19%，評分為 97.33 分 - 客戶關係維護 - 全面性且系統性的溝通，並從客戶角度思考，研發符合現況和未來需求產品
股東和其他投資者	股東與投資者是中大發展的重要支柱，通過資金的投入和公司治理的參與，為公司提供很大的支持，推動大在永續發展的道路邁向更長遠的未來。	- 股東會 (每年) - IR 專線/信箱 (不定期) - 法人說明會 (一年兩次) - 公開資訊觀測站 (不定期) - 公司網頁 (不定期)	- 每年舉辦 1 次股東大會及法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況，吸取股東回饋意見，精進治理 2024.05.22 受邀參加康和證券舉辦之實體法人說明會 2024.5.30 召開 113 年度股東常會 2024.11.14 受邀參加凱基證券舉辦之實體法人說明會 - 公開資訊觀測站公告重大訊息 15 則
外包廠商 (生產夥伴)	外包廠商是公司供應鏈的重要合作夥伴，其穩定性與合規性直接影響公司產品品質、成本控制及營運效率。	- 定期會議 (如月度或檢討會議) - 電子郵件與專用溝通平台 (微信/Line) (不定期) - 實地稽核與訪談(不定期)	- 透過有效的溝通，公司與外包廠商能夠即時處理合作中出現的問題，確保生產穩定並提升供應鏈整體績效。 - 適時舉辦供應商教育訓練，俾使供應商更了解本公司規範政策，供應商回饋滿意度高 13 家供應商實施審查之結果皆合格

1.3 重大主題鑑別

為永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，本公司透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等4大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	大中積體電路相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與同業報告書之重大主題等，彙整出 32 個永續議題
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	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評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加後排序，總分大於30分者為本公司之重大主題，但SASB列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各部門主管討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，及利害關係人對於各項主題之在意程度，分析確定5項大中積體電路的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，把「勞資關係」與「勞雇關係」兩項整合成「勞資/雇關係」，並將「供應商環境評估」與「供應商社會評估」兩項整合成「供應商管理」，最終把7項重大性永續議題歸納出5個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

根據上述步驟分析，本報告書將說明2024年中積體電路所關注的5項重大主題，分別為：排放、勞資/雇關係、供應商管理、經濟績效、客戶隱私，本報告書的內容以此為依據呈現各重大主題相關的績效和管理成果，作為2024年永續經營規劃與實踐的策略目標。

重大主題				
1 排放	2 勞資/雇關係	3 供應商管理 供應商社會 環境評估	4 經濟績效	5 客戶隱私
其他主題				
6 市場地位	7 間接經濟衝擊	8 採購實務	9 反貪腐	10 反競爭行為
11 稅務	12 職業安全衛生	13 廢棄物	14 生物多樣性	15 水與放流水
16 能源	17 物料	18 訓練與教育	19 員工多元化 與平等機會	20 不歧視
21 結社自由 與團體協商	22 童工	23 強迫與強制勞動	24 公共政策	25 顧客健康與安全
26 行銷與標示	27 當地社區	28 原住民權利	29 保全實務	30 產品 生命週期管理
31 原物料溯源	32 知識產權保護 與競爭行為			

公司治理成效

2.1 重大主題管理方針

重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	政策或承諾	影響衝擊	主要影響對象	對應章節
環境面	排放	排放是公司在環境永續領域中的核心議題，直接關係到法規合規性（如碳排放法規）與品牌形象。隨著全球對碳中和的要求日益嚴格，減少排放不僅能夠提升公司永續價值，還有助於降低能源成本與碳稅負擔。功率元件晶片設計公司雖然本身不屬於高碳排產業，但仍需關注供應鏈上的碳排放，以符合客戶及市場的永續要求。	- 經濟影響：降低排放可減少碳稅支出與提高能源利用效率，進一步優化營運成本。 - 環境影響：減少溫室氣體排放能有效減緩全球氣候變遷，促進生物多樣性保護。 - 社會影響：公司若積極管理排放，能提升利害關係人的信任，展現社會責任，反之，排放問題可能引發環境抗議或法律爭議。 - 正面影響：提升能源使用效率、降低碳排與營運成本，有助提升企業永續競爭力與品牌形象。 - 潛在負面影響：若缺乏減碳技術或資金投入，可能增加營運成本或限制未來接單機會，特別是面對國際客戶或碳稅政策要求。	- 客戶 - 供應商 - 股東與投資人 - 員工、社會大眾 - 環境	第四章 打造永續環境
社會面	勞資/雇關係	秉持以人才為本的精神，提供員工安全舒適之工作環境，透過完善的內部組織與人事制度，保障員工的薪資與福利。	- 正面衝擊：因應就業環境變化，持續調整企業人才招聘、員工薪資等條件吸引更多人才加入企業且提高留存率。 - 負面衝擊：如企業無持續調整福利制度，將影響人才求職決策，導致人才流失，使企業失去競爭力。	員工	第五章 職場社會共榮
社會面	供應商管理 供應商社會 環境評估	公司承諾對所有供應商進行社會性評估，確保供應鏈合規且符合社會責任標準，涵蓋勞工權益、工作環境、健康安全及商業道德的要求，並制定政策要求供應商簽署《人權與勞工保護及反貪污與商業道德協定書》。	- 透過社會性評估，確保供應鏈的穩定性與合規性，對經濟層面提升產品質量及客戶信任，對社會層面促進供應商改善勞工條件與商業道德，並減少環境層面的潛在違規風險。 - 正面影響：改善供應鏈透明性，提升合作夥伴的社會責任意識及合規性，並增強市場競爭力。 - 負面影響：對部分不符合要求的供應商可能造成短期壓力，甚至終止合作。	- 供應商及其員工 - 公司內部採購團隊 - 客戶及終端消費者	第三章 永續 IC 設計
社會面	客戶隱私	以持續的專業團隊服務，滿足客戶的需求。為大中的核心價值之一。 保障客戶隱私及機密資訊，以持續獲得客戶信任。	一旦發生機密資料洩露事件，恐造成訂單流失、商譽受損而影響公司營運發展。 管理不當的潛在後果： 1. 隨著科技進步，公司重要機密易遭有心人士以非法的方式竊取，一旦發生機密資料洩露事件，恐造成訂單流失、商譽受損而影響公司營運發展。 2. 目前台灣及主要國家都訂有嚴格法律保障隱私資料，洩漏隱私可能面臨相關刑責與罰款。 妥善管理帶來的機會：持續針對資訊安全進行強化，以維持公司競爭優勢。	客戶	第三章 永續 IC 設計
治理面	經濟績效	本公司的排放政策為「社會責任、永續發展、邁向國際」	- 環境：落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊。 - 經濟：相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律。 - 人/人權：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。	- 股東與其他投資者 - 員工 - 供應商 - 客戶 - 政府機關 - 商業夥伴	第二章 公司治理成效

重大主題：經濟績效			
永續準則（議題）呼應	GRI 201 經濟績效	影響之利害關係人	員工、供應商、客戶、政府機關、股東與其他投資者、商業夥伴
本主題重大原因	我們致力於功率半導體元件產品線的發展、以提供客戶最佳的產品規格、產品品質及服務為公司目標。在服務客戶之餘，亦希望提供在職員工一個發揮所長的工作環境及合乎產業投資的效益回饋股東。因此公司在促進公司營收規模及營運效益的逐年成長，亦以每位員工的年營收貢獻、年營業淨利貢獻及年歲後淨利貢獻，當作營運推進的指標。逐步推進公司規模為台廠最大及能滿足客戶需求的最佳功率半導體元件供應廠商。		
影響與衝擊	大中規模逐年擴大，可在營運效率上更佳的提升，可產生更多的經濟績效，因此方能更有資源投入環境的保護與改善。因公司為 IC 設計業，且又於成長階段，對於碳排放的總量改善較難以實施，會以 "人均碳排"的減量 為執行準則。		
政策/策略	公司營運規模的成長，除了本身產品線完整度改善外，著重在新世代技術的推進，並擴展到新產品規格與競爭力的更新。同時，除目前最大應用-電腦相關應用 持續客戶深耕外，特別選定 源供應器應用、馬達/風扇應用、動力電池應用 及工業與車載應用 為擴大產品推廣的目標。 這些新應用均為使用能源較大且為成長趨勢的應用，高規格新產品的推廣將有助於客戶在使用能源效率提升上有所助益，此對於整體的節能減碳有直接助益，公司營運績效亦可持續提升。 針對鎖定應用，初期先開發所需產品，同時藉由產品規格、客戶服務客戶，吸引客戶的願意使用。 同時深耕現有客戶及擴大客戶群，並同步吸收客戶使用經驗與公司的技術平台再精進，讓新產品更能符合應用需求。 經由此正向回饋，讓公司產品開發與客戶需求更緊密銜接，讓績效更顯現。		
目標與標的	短期目標： - 公司 2025 年營收達新台幣 30 億元 以上。 - 電源供應器、馬達/風扇應用與動力電池應用，總應用占比例達 30%以上。 - 人均年營收超過 新台幣 3 千萬元/人年。 中期目標： - 公司營收未來 3 年年複合成長達 10% 以上。 - 電源供應器、馬達/風扇應用與動力電池應用，總應用占比例達 30%以上。 - 人均年營收超過新台幣 3 千萬元/人年。 長期目標： - 營收及獲利穩定成長，達成公司設定之營運目標，提高公司長期投資價值，以維護投資人及股東權益。 - 加大研發投入，推動技術創新及新產品之開發，以提升產品客製化能力與公司之市佔率，保持競爭優勢。 - 強化銷售渠道之管理與建置，提高業務及技術服務能量，滿足客戶多樣之應用需求。		
管理評量機制	每年設定目標，訂定執行計畫，提交董事會報告。 並依據產業環境變化與執行結果，做即時修正。		
績效與調整	針對目標達成情形，提交董事會報告，適時調整目標及管理方針。		

2.2 治理結構

董事會結構與多元性

本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制，由董事會或股東依法提名董事候選人，經董事會審核後，提交股東會選任之。依據本公司「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」中規定，除兼任公司經理人之董事不得逾董事席次三分之一外，並綜合本公司實際運作、營運型態及發展需求以擬定適當多元化方針。

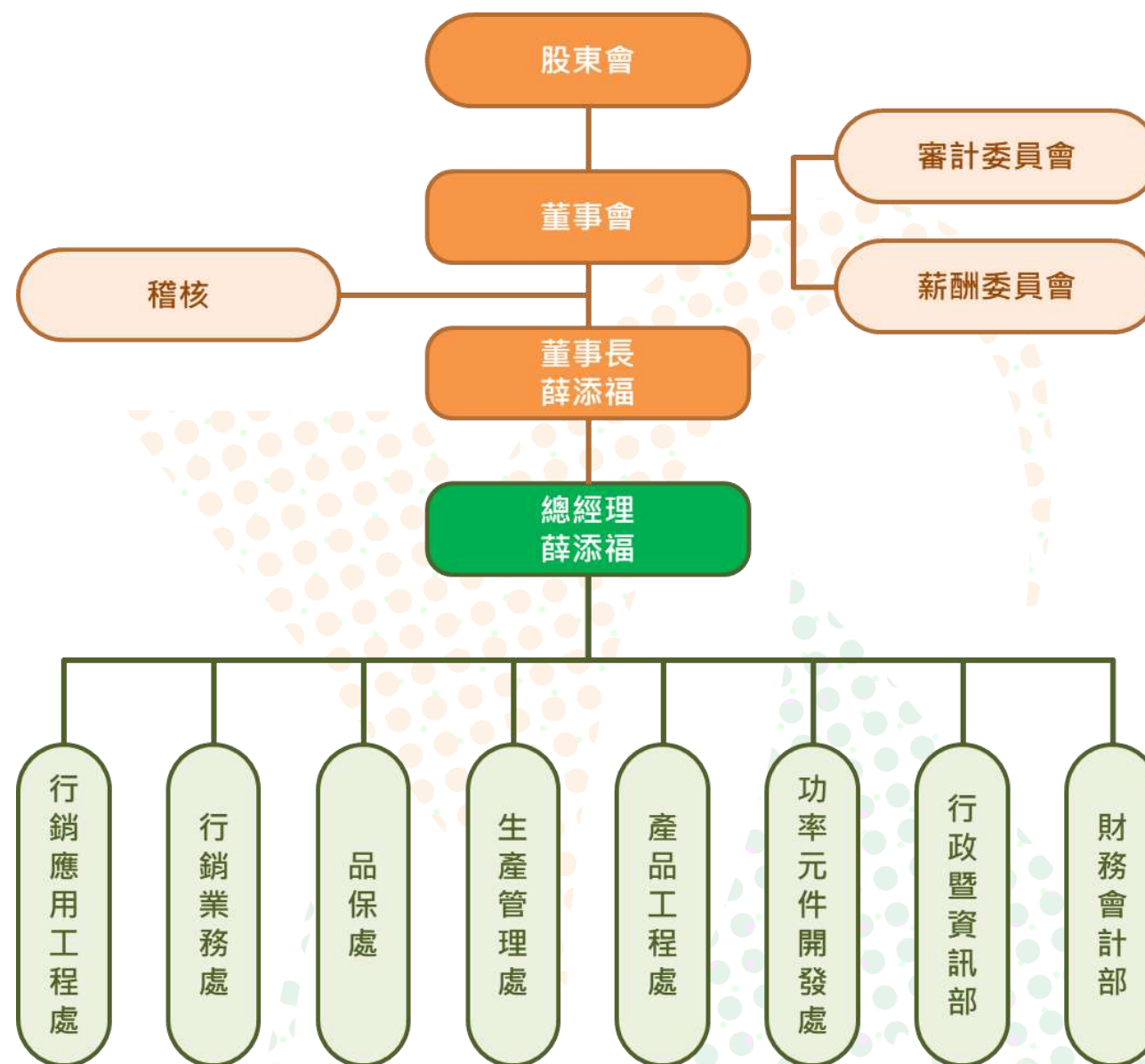
董事會成員應具備執行職務所需之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，有關利益衝突相關規範亦已明訂於「董事會議事規範」，董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係之事項，均依公司法相關規定說明其利害關係，並迴避該項議案之討論與表決。

此外，本公司董事會成員組成應考量多元化，並且依本公司運作、營運型態及發展需求等，選任多元化背景及觀點之成員，其考量因素包括但不限於性別、年齡、國籍、文化、教育背景、專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

本公司董事成員皆為本國籍，董事間無配偶或二等親以內之親屬關係。董事年齡結構方面，包含一位年逾71歲之董事，另有六位董事年齡介於61-70歲間。獨立董事部份，兩位獨立董事任期年資在三年以下，兩位獨立董事任期年資介於三至九年間，均符合相關法規對獨立性之要件，且皆熟稔本公司財務及營運情形。

董事會組成結構占比分別為獨立董事57%，具員工身份之董事14%。本公司亦注重董事會組成之性別平衡，女性董事比率目標為25%以上，目前女性董事占比為29%，雖未達三分之一標準，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標預計於115年度董事改選，主動尋找並邀請具備專業能力和經驗的女性候選人及設立公開的提名程序，鼓勵更多女性參與董事選任。

公司組織圖



董事會成員資訊													
職稱	國籍	姓名	性別 年齡 (歲)	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	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財務 分析	資訊 科技	風險 管理
法人 董事	中華 民國	茂達電子(股) 公司	—	112.06.21	無	無							
董事長	中華 民國	茂達電子(股) 公司代表人 薛添福	男 61-70	112.06.21	美國密蘇里大學電機碩、博士 交通大學電子物理學士 茂達電子(股)公司副總經理 雲林技術學院兼任副教授 工研院能資所研究員	本公司總經理	√	√	√	√	√	√	√
董事	中華 民國	茂達電子(股) 公司代表人 王志信	男 61-70	112.06.21	政治大學企業家經營管理研究班 政治大學經濟學士 聲寶公司零件部資深業務經理 世界先進業務經理、上寶半導體業務協理 美商 AMKOR 大中華區業務副總經理 宏達科總經理特助 利順精密執行長 茂達電子業務副總經理及執行副總經理	茂達電子董事長暨總經理 開源集成(蘇州)董事 昱京能源科技董事 昱京科技監察人 ANPEC International Holding Ltd. 董事長	√	√	√	√	√	√	√
董事	中華 民國	茂達電子(股) 公司代表人 林君亮	男 71-80	112.06.21	文化大學企業管理研究所碩士 交通銀行營業部聯貸小組執行秘書 兆豐國際商業銀行文山分行經理 兆豐國際商業銀行徵信處副處長 茂達電子(股)公司監察人	銓豐光電科技監察人 茂達電子(股)公司董事	√	√	√	√	√		
獨立 董事	中華 民國	江俊彥	男 61-70	112.06.21	政治大學企業家管理經營班 中山大學高階經營管理碩士 台虹科技總經理 台虹(昆山)科技董事長 台虹科技(股)公司法人董事代表	茂達電子(股)公司獨立董事及薪酬暨審計委員會召集人 本公司薪酬委員會召集人暨審計委員會委員	√	√	√	√	√	√	√

董事會成員資訊													
職稱	國籍	姓名	性別 年齡 (歲)	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	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財務 分析	資訊 科技	風險 管理
獨立 董事	中華 民國	楊鎧蟬	女 61-70	112.06.21	政治大學企業家管理經營班 美國堪薩斯州立大學企管碩士 政治大學企管系學士 中華開發工業銀行投資部副總經理 中華開發資本(股)公司資深副總經理暨投資部主管 中華開發創業投資(股)公司總經理 中華開發資本管理顧問總經理	大聯大控股(股)公司獨立董事 宜鼎國際(股)公司獨立董事 湧盛電機(股)公司董事 信驊科技(股)公司獨立董事 本公司審計委員會召集人暨薪酬委員會委員	√	√	√	√	√		√
獨立 董事	中華 民國	翁聖賢	男 61-70	112.06.21	臺灣大學電子研究所奈米電子組博士候選人 東吳大學法律研究所法學碩士 日本東京大學電子工學科博士課程 (台灣松下留日獎學金教育部公費留學) 台灣大學電機研究所固態電子組碩士 台灣大學物理系學士 專利師公會兩岸委員會主任委員 溫斯頓本國及外國法律師事務所顧問律師 將群智權事務所專利師律師 宏鑑法律事務所知識產權律師 國際通商法律事務所律師 旺宏電子先進製程研發經理	宏騏法律事務所主持律師 盛達電業(股)公司董事 本公司薪酬委員會暨審計委員會委員	√	√	√	√		√	
獨立 董事	中華 民國	王召仁	女 61-70	112.06.21	臺灣大學管理學院碩士在職專班財務金融商學碩士 輔仁大學會計系 三福氣體(股)公司財務長 恆源煉油(股)公司(馬來西亞上市公司) 副執行長 殼牌集團多項職務，合資公司財務副總、中國零售 事業部財務總經理及殼牌集團亞太區內審經理等 臺灣志氯化學(股)公司行政經理 安侯建業會計師事務所審計員	本公司薪酬委員會暨審計委員會委員	√	√	√	√	√		
備註： 1. 董事會成員 71 歲以上 1 位，61-70 歲間 6 位 2. 董事會成員中男性董事 5 位，女性董事 2 位													

董事運作情形

2024年度共召開4次董事會，董事平均出席率為100%，董事出（列）席情形如下：

2024 年董事會運作情形					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際列席	備註
董事長	茂達電子(股) 公司代表人 薛添福	4	-	100%	—
董事	茂達電子(股) 公司代表人 林君亮	4	-	100%	—
董事	茂達電子(股) 公司代表人 王志信	4	-	100%	—
獨立董事	江俊彥	4	-	100%	—
獨立董事	楊鎧蟬	4	-	100%	—
獨立董事	翁聖賢	4	-	100%	—
獨立董事	王召仁	4	-	100%	—

本公司2024年經由召開董事會共4次會議監督公司對於關鍵重大事件、財務狀況、溫室氣體盤查及查證作業、內部稽核業務、資通安全管理、經營風險管理、董事會績效成果等盡職調查和相關衝擊回報，並考量利害關係人議合結果。並於本報導期間，董事會討論關於E、S、G面向的事件紀錄彙整如下表：

性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	1	- 氣候變遷與碳排放 - 節能及用水回收策略 - 廢棄物與有害物質管理 - 原物料管理

性質	重大事件數量	溝通議案概述
經濟面 (含治理)	1	- 產品品質與服務 - 客戶關係與供應鏈管理 - 公司治理與法規遵循 - 策略目標與經營績效 - 從業道德與誠信原則 - 內部控制管理 - 資訊透明與安全
社會面	1	- 友善職場與勞資溝通 - 人才招聘與培育 - 員工福利與照顧 - 社區關懷與公益參與 - 職業安全與健康促進

董事獨立性與利益迴避

董事長兼具董事會主席及高階管理階層，鑒於公司營運所需，目前由董事長兼任總經理，惟公司章程已明定董事長及總經理之授權及職責，除董事長外，其餘六位董事皆未於公司任職，亦即本公司董事會成員中過半數董事並未兼任本公司員工或經理人，且獨立董事占比超過半數，具實質獨立性，故能獨立、公正監督經營管理階層。

公司各功能性委員會由獨立董事擔任要職，針對重要議題進行充分討論後向董事會提出建議，落實公司治理精神，展現整體營運績效。本公司董事會為公司的最高治理單位，擔負公司營運、發展與監督之責。董事會依規採行單軌制，由三位董事及四位獨立董事共七位董事組成，任期3年，獨立董事占比為57.14%，且獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事均未逾3家。因應公司組織發展所需，由董事長薛添福先生兼任公司總經理之職務，以強化公司營運統籌與董事溝通之效能，2024年共舉行4次董事會，董事會平均實際出席率為100%。

董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。為此本公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，對於利益衝突之迴避有明確規範；於「董事會議事規範」亦有利益迴避之規定，對於會議事項，與其自身或代表法人有利害相關者，不

得加入討論與表決，相關迴避情形均載明於會議紀錄。2024年本公司未發生重大利益衝突事件。於本報導期間發生一次董事利益迴避之情形，如下表所示：

2024 年董事迴避之執行情形		
日期	議案案由	決議情形
2024/05/10	【薪資報酬委員會所提建議案】	薪資報酬委員會主席 江俊彥獨立董事說明委員會之討論，母公司對於經理人調薪辦法與營運績效間的關聯，希望能訂定管理辦法，並在 11 月薪酬會議中討論。以上案由因薛添福董事長同時擔任本公司經理人而利益迴避，指定由江俊彥擔任本案主席並經其餘

推動永續發展

本公司永續發展小組由公司治理主管擔任總召集人，總經理則擔任主任委員，並代表永續發展小組列席董事會之會議。為推動永續發展，設立由各部門代表共同組成的永續發展小組，公司治理主管擔任總召集人，共同推動與永續發展相關的各項事宜。永續發展小組的主要職責包括訂定並管理公司在環境、社會及治理等永續議題上的策略與措施。此外，本公司已訂定並經董事會核准三大守則：「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「永續發展實務守則」，以作為本公司在誠信、治理、環境及社會方面的指導原則及管理依據。目前由公司治理主管每季於董事會報告溫室氣體盤查與查證之執行進度，未來ESG永續發展小組將定期召開會議追蹤目標達成狀況、擬定 ESG 行動方案與持續改善措施，並將依主管機關之規定向董事會報告執行成果與工作計畫，由董事會綜合考量未來公司經營策略並提出執行建議。

董事進修

董事為企業發展的關鍵推手，負責規劃長期策略與發展方向，並確保企業在競爭激烈且快速變動的市場中實現永續經營。為因應市場趨勢、科技演進與法規變革，董事需持續進修以保持敏銳度與決策前瞻性。透過參與如風險管理、AI策略與治理、數位創新、循環經濟及永續經營等課程，董事能強化在公司治理與風險控管方面的能力，提升對未來趨勢的洞察，進而引領企業掌握機遇、有效應對挑戰，在變局中穩健成長、持續領先。2024年度，每位獨立董事皆已完成進修時數 6 小時，展現持續學習與專業精進之精神。未來，將持續透過安排多元的外部進修課程，進一步強化董事專業職能，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮其經營決策及領導督導之功能，協助公司穩健發展、創造長期價值。

2024年董事會進修狀況如下表：

董事會進修狀況一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	江俊彥	2024/07/09	證券櫃檯買賣中心	AI 策略與治理	3.0	6.0
		2024/10/04	社團法人中華公司治理協會	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3.0	
獨立董事	楊鎧蟬	2024/05/09	台灣董事學會	打造永續績效指標與獎酬	3.0	6.0
		2024/08/13	台灣董事學會	破破相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易	3.0	
獨立董事	翁聖賢	2024/04/11	中華民國公司經營暨永續發展協會	股東會相關法令與實務解析	3.0	9.0
		2024/04/19	中華民國公司經營暨永續發展協會	獨立董事及功能性委員會	3.0	
		2024/10/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3.0	
獨立董事	王召仁	2024/06/18	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理-大師系列課程-開啟 ESG 時代的社會創新之旅	6.0	6.0

董事會績效評估

本公司已建立董事會績效評估制度，於2020年3月25日通過「董事會績效評估辦法」，以提升本公司董事會功能，強化運作效率，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估之方式則包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估，內部董事會績效評估每年執行一次，董事會績效評估結果，於次年度第一季結束前完成。

董事會績效評估執行情形及評估結果每年提報第一季董事會，作為訂定其薪資報酬之參考依據，或於遴選或提名董事時之參考依據。

下表為2024年董事會、功能性委員會之審計委員會及薪酬委員會自我評鑑五大面向，與個別董事成員自我績效評鑑六大面向：

董事會自評五大面向	題數	平均得分
A.對公司營運之參與程度	12	4.8
B.提升董事會決策品質	12	4.8
C.董事會組成與結構	7	4.9
D.董事之選任及持續進修	7	4.6
E.內部控制	7	4.7
合計/平均得分	45	4.8

個別董事成員自評六大面向	題數	平均得分
A.公司目標與任務之掌握	3	5.0
B.董事職責認知	3	5.0
C.對公司營運之參與程度	8	4.9
D.內部關係經營與溝通	3	5.0
E.董事之專業及持續進修	3	4.9
F.內部控制	3	5.0
合計/平均得分	23	4.9

審計委員會及薪資報酬委員會 自評六大面向	題數	平均得分
A.對公司營運之參與程度	4	5.0
B.功能性委員會職責認知	6	4.0
C.提升功能性委員會決策品質	7	4.9
D.功能性委員會組成及成員選任	4	3.8
E.內部控制	3	5.0
合計/平均得分	24	4.5

薪資報酬委員會

為強化公司治理，於2013年11月由董事會決議成立薪資報酬委員會並任命薪資報酬委員，薪資報酬委員會成員人數由全體獨立董事組成，每年至少召開二次會議。薪資報酬委員組織規程明訂薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- ◆ 訂定並定期檢討本公司董事及經理人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。
- ◆ 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

2024 年薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席 次數 (A)	委託出席 次數 (B)	實際出席 比率 (%)
召集人	江俊彥	2	2	100
委員	楊鎧蟬	2	2	100
委員	翁聖賢	2	2	100
委員	王召仁	2	2	100

備註：

1. 本屆委員任期：2023年06月21日至2026年06月20日
2. 審計委員實際出席比率(%)=實際出席次數(B)/2024年度薪資報酬委員會召開會議次數(A)

審計委員會

大中積體電路為強化公司治理，於106年自願設置審計委員會。審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，每季至少召開一次審計委員會，並視需要隨時召開會議。有關審計委員會召開會議次數，請參閱本公司年報及公開資訊觀測站。審計委員會主要職責為審議或處理下列事項

- ◆ 內部控制制度訂定或修正。
- ◆ 內部控制制度有效性考核。
- ◆ 訂定或修正取得或處份資產、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。
- ◆ 涉及董事自身利害關係之事項。
- ◆ 重大之資產或衍生性商品交易。
- ◆ 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- ◆ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- ◆ 簽證會計師適任性及獨立性之評估暨委任報酬。財務、會計或內部稽核主管之任免。
- ◆ 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之財務報告。
- ◆ 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2024 年審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席 次數 (A)	委託出席 次數 (B)	實際出席 比率 (%)
召集人	楊鎧蟬	4	4	100
委員	江俊彥	4	4	100
委員	翁聖賢	4	4	100
委員	王召仁	4	4	100

備註：

1. 本屆委員任期：2023年06月21日~2026年06月20日
2. 審計委員實際出席比率(%)=實際出席次數(B)/2024年度審計委員會召開會議次數(A)



政策目的

本公司依「證券交易法」第十四條之六暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」（以下簡稱本辦法）規定，設置薪資報酬委員會。

薪資結構

本公司給付董事之酬金政策，係依據本公司章程第23條規定，應以不高於當年度獲利4%，做為當年度董事之酬勞。

審議流程

董事之酬金，係依「薪資報酬委員會組織章程」作為評核之依據，就辦法內評估項目如：董事及經理人發生道德風險事件或其他對公司形象、商譽有負面影響、內部管理失當、人員弊端等風險事件，並參酌董事及經理人之目標達成率、營運效益、貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令檢討董事及經理人酬金制度。

風險連結

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，是績效達成率及貢獻度核定給付標準，並考量實際經營狀況及相關法令，定期檢討以謀求公司永續經營與風險控管之平衡。每年定期進行董事績效評估，依本公司「董事會績效評估辦法」之規定，將評估結果提報次一年董事會報告，作為檢討、改進之參考，及遴選獲提名董事及薪資報酬之依據。

薪酬與 ESG 績效之關聯

本公司薪酬制度係依據職責、績效及市場水準等多項因素綜合考量，確保薪酬具有市場競爭力並能有效激勵人才。目前董事及高階經理人之薪酬核定，主要以其個人職務貢獻、營運績效與公司整體發展為依據，未直接與ESG績效表現連結。雖然目前尚未將ESG指標納入薪酬評估機制，但公司對永續發展的重視已逐步內化於整體經營策略中，未來亦將持續關注國內外相關趨勢與實務發展，審慎評估是否適時引入與ESG績效連結之薪酬架構，以兼顧短期營運目標與長期永續價值之平衡。

人權盡職調查

本公司支持並認同《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》以及《聯合國全球盟約十項原則（UNGC）》等，並援引《責任商業聯盟行為準則》（RBA）制定《大中積體電路人權政策》，以唯才是用與適才適所為依歸，透過公開、公平徵選程序進行招募，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者與全體員工均平等且尊重對待。政策簽署人為董事長暨總經理，其適用於本公司全體員工，確保日常營運及一切商業活動皆符合要求。本公司之人權政策及職場多元化與平等政策內容亦可參考公司官網之公開資訊：[\(https://www.sinopowersemi.com/investors/information/governance-rule/governance-rules/\)](https://www.sinopowersemi.com/investors/information/governance-rule/governance-rules/)。

內部政策

- ◆ 提供安全與健康的工作環境落實職業疾病預防，促進員工身心健康
- ◆ 特聘臨場醫護，追蹤員工健康狀況
- ◆ 異常工時管理與追蹤
- ◆ 杜絕不法歧視以確保工作機會均等
- ◆ 恪遵政府勞動法令，落實內部相關規範與政策，於《大中積體電路人權政策》中具體揭露，遵循國際人權公約，例如性別平等、工作權及禁止歧視等
- ◆ 禁用童工僅接受年滿18歲之應徵者，並對獲聘員工進行查驗，落實公司人權政策
- ◆ 禁止強迫勞動恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願人進行勞務行為，並於工作規則內明訂加班規範
- ◆ 協助員工維持身心靈健康及工作生活平衡提供多元化活動，豐富工作與生活平衡理念

外部政策

定期更新並遵循歐盟相關指令，如廢電子電機設備中危害物質禁用指令（RoHS）、歐盟包裝及包裝廢棄物指令（PPW）及衝突礦產（EICC& GeSI）等。協助供應商針對不符合要求進行調查，確保供應鏈共同遵守人權保障和環境保護的社會責任，以避免非法作業造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。

政策溝通方式

本公司除了訂定「《大中積體電路人權政策》」外，為保障全體員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，亦訂有「《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》」及「《職場不法侵害預防計畫書》」。

每年至少辦理1次全體員工職場不法侵害暨性騷擾預防之教育訓練，並另外針對主管職加強宣導其責任，以期共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為。如有目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報，人資單位為申訴專責之管理單位，申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴處理委員會決議是否成案。經調查屬實者，依情節輕重進行懲處，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。本公司將依決議之懲處內容進行懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件，且絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為。此外，本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施。以下為本公司2024年人權政策執行方案與執行情形：

執行方案	執行情形
- 提供多元包容職場環境，確保工作機會均等。 - 嚴禁雇用童工，不強迫勞動。 - 建立安全健康工作環境，杜絕不法歧視、騷擾或霸凌。 - 遵循當地勞動法律法規，提供合理薪酬與工作條件。 - 支持並協助員工維持身心健康及工作平衡。 - 保障員工集會結社自由，建立開放溝通環境。 - 尊重隱私，確保個人資料使用與收集符合法規要求。 - 反貪腐，禁止收賄或行賄。	每年至少辦理 1 次全體員工職場不法侵害暨性騷擾預防之教育訓練，並另外針對主管職加強宣導其責任，以期共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為。

內控制度

針對「人權」、「誠信經營」與「環境」三大構面，本公司訂定之內部控制制度如下：

內控制度	制度內容
人權	呼應「大中積體電路人權政策」的宗旨，於內部文件「招募及任用辦法」明定，本公司員工的錄用，以公開、公平為原則，且依法禁止聘僱童工及未成年工。對求職者或受僱者之招募、甄試、晉用、分發、配置、考績或升遷等，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等為理由予以歧視，而有差別待遇。
誠信經營 作業程序 及行為指南	- 本公司基於公平、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守則，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。 - 本守則適用範圍包括本公司、本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及本公司對其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。 - 相關內文可參閱公司網站-誠信經營作業程序及行為指南： https://www.sinopowersemi.com/investors/information/governance-rule/governance-integrity/
環境	因應氣候變遷大中力行節能減碳，每年定期執行溫室氣體盤查，以逐年減少二氧化碳排放量為目標。同時進行內部教育訓練與宣導，意識氣候變遷的衝擊影響，了解公司年度的環保主軸方向，並在工作業務上配合各項環保政策。

2.3 營運績效

2024年大中積體電路的營業收入為2,716,085千元，相較於2023年的2,656,692千元提升了約2.23%，主要因為市場需求上升，訂單穩定成長。本公司近三年各項財務資訊如下表：

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (千元)	3,004,740	2,656,692	2,716,085
營業成本 (千元)	2,147,579	2,212,700	2,147,903
營業毛利 (千元)	857,161	443,992	568,182
營業損益 (千元)	509,440	149,509	230,554
營業外收入及支出 (千元)	60,721	26,471	51,838
稅前淨利 (千元)	570,161	175,980	282,392
本期稅後淨利 (千元)	456,129	149,284	225,914
本期綜合損益總額 (千元)	315,177	241,096	182,378
每股盈餘 (元)	12.40	4.03	6.09
員工福利金額 (千元)	3,278	2,617	2,897
股利 (千元)	7,776	7,759	5,146
員工薪資 (含員工福利) (千元)	263,526	169,082	223,429
留存經濟價值(千元)	225,860	114,073	190,768
支付出資人款項 (千元)	240,718	100,299	104,514
支付政府的款項 (千元)	126,714	60,488	49,376
社區投資 (千元)	343	50	95

備註：

1. 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。
2. 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。
3. 「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、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」
7. 產生的直接經濟價值：收入
8. 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

稅務管理

本公司稅務管理由財務會計部負責，財務會計主管執行監督及向董事長報告稅務治理事項，確保稅務風險之有效管理。稅務政策：

1. 財務報告資訊透明，稅務揭露遵循相關規定與準則要求處理。
2. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
3. 公司重要決策皆考量租稅影響。

稅務風險與管理：本公司遵循內部控制流程，評估與管理源自法規變更及營運活動產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。

稅務治理與管理：本公司稅務由經驗豐富的稅務人員管理，同時也透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務強化專業知識，並參與稅務相關組織舉辦之會議講座，關注國際稅務趨勢，進而管控稅務風險，提升競爭力。

公司網站-財務報告

<https://www.sinopowersemi.com/investors/link/finance/>

公司網站-股東會年報

<https://www.sinopowersemi.com/investors/information/shareholders-meeting/>



2.4 法規遵循

反貪腐

本公司對貪腐行為採取零容忍政策，不允許任何賄賂、舞弊、勒索、濫用、挪用公司資產或犧牲公司利益以換取個人利益的行為。2024年度透過自我評估及舉報內容與調查結果，並未發現顯著之貪腐相關風險，亦無發生貪腐行為事件。

誠信經營

本公司以誠信踏實建構本公司之從業道德與法規遵循體系，包括法規鑑別與規範制訂、落實執行、自我評估與檢視、暢通的舉報管道以及吹哨者保護等規範，並由管理階層以身作則，由上而下身體力行。

對內，總經理室為誠信經營專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，定期（至少一年一次）向董事會報告，並透過對員工完整的教育訓練與宣導，持續深化「誠信正直」的企業文化；對外，攜手客戶與供應鏈，以誠信經營落實產業共好、共榮，成為值得信賴的夥伴。本公司官網亦揭露相關誠信內規辦法及聯繫管道，供外部利害關係人查詢或諮詢。

本公司絕不允許任何違反從業道德相關規範之行為，任何員工經理人或員工，不論其年資，任何違反我們的從業道德標準的行為，將根據公司獎懲辦法受到嚴厲懲處，包

括解僱處分，若有違反法律情形，亦會採取法律行動。

2024年度誠信經營執行情形業已提報2024年11月11日董事會。

本公司之重大違規事件判定係綜合評估事件對本公司財務、業務、股東權益或證券價格是否具有重大影響者、單一事件裁罰之罰金/罰鍰金額超過臺幣100萬元以上或是經新聞報導。

另外，我們也設有檢舉管道，確保其能夠有效地監督並表達意見。任何利害關係人一旦發現可能違反道德誠信之事件，均可透過以下方式進行舉報：

聯絡窗口	總經理室
連絡電話	03-5635818
信箱	007@sinopowersemi.com
地址	新竹市東區篤行一路 6 號五樓

人權保護

一、政策聲明

本公司堅信，尊重人權是企業永續經營的根基。為落實聯合國《世界人權宣言》與《國際勞工組織公約》的核心精神，本公司制定《大中積體電路人權政策》，承諾保障所有員工的基本權利，並致力於打造一個多元、平等、包容與尊重的工作環境。

公司管理層高度重視員工福祉，在營運及管理各項措施中，全面納入人權保障思維，以實現公平、公正與無歧視的工作文化。

二、人權實踐措施

1. 招募與晉升公平性：

- 堅持「唯才是用」，不因性別、種族、年齡、宗教、國籍、政治立場等因素而歧視。
- 設立透明公開之招聘與晉升制度，確保每位員工獲得平等機會。
- 定期檢討人力資源政策與作業流程，以消除任何潛在偏見。

2. 工時與勞動權益保障：

- 訂有《加班管理辦法》，嚴格控管工時與加班流程，杜絕強迫勞動。
- 所有加班均需經主管事前核准，並依法給予加班費或補休。
- 設有匿名申訴與舉報機制，保障員工可安心反映工時問題。
- 定期檢查工時紀錄，確保符合勞基法及國際人權標準。

3. 防止歧視與騷擾

- 建立反歧視政策與性騷擾防治制度，明訂處理流程與申訴管道。
- 定期對全體員工進行職場性別平權及騷擾防治教育訓練。
- 所有申訴均採保密原則處理，嚴禁任何報復行為。

4. 工作條件與健康保障

- 提供具競爭力之薪資福利，並定期檢討內部政策符合行業與法規標準。
- 推行心理健康支持服務及工作與生活平衡方案。
- 建構安全職場環境，定期進行職業安全衛生檢查與應變演練。

5. 員工參與與溝通

- 尊重員工結社與集會自由，並設有多元溝通平台促進雙向對話。
- 鼓勵員工提出建議，並由專責單位負責回應與改善。
- 尊重並保護個人隱私，實施嚴格資訊保護政策。

三、供應鏈人權管理

- 要求所有供應商簽署《企業社會責任承諾書》，承諾遵守人權保障原則。
- 對供應商進行人權與工時管理之稽核與評鑑。
- 如發現違反人權之情事，將要求限期改善，必要時終止合作。

四、違規紀錄

- 截至目前，公司及其主要供應商：
- 未曾發生強迫員工超時工作或違法加班之情事。
- 未發現重大人權侵害案件。

公司將持續檢討並優化人權政策，強化內部控管與外部合作廠商管理，落實企業對人權保障的責任與承諾。

永續 IC 設計

3.1 重大主題管理方針

重大主題：客戶隱私			
永續準則(議題)呼應	GRI 418 客戶隱私	影響之利害關係人	客戶
本主題重大原因	以持續的專業團隊服務，滿足客戶的需求。為大中的核心價值之一。保障客戶隱私及機密資訊，才能持續獲得客戶信任。		
影響與衝擊	管理不當的潛在後果： - 隨著科技進步，公司重要機密易遭有心人士以非法的方式竊取，一旦發生機密資料洩露事件，恐造成訂單流失、商譽受損而影響公司營運發展。 - 目前台灣及主要國家都訂有嚴格法律保障隱私資料，洩漏隱私可能面臨相關刑責與罰款。 妥善管理帶來的機會： - 持續針對資訊安全進行強化，以維持公司競爭優勢		
政策/策略	- 大中為落實公司內部資安，建立可信賴的資訊安全作業環境，維持資訊系統之持續運作原則，訂定"資訊安全政策"。 - 隨著資安威脅日益嚴峻，為確保公司相關資訊安全，建置資通安全組織，設立資安主管及資安人員，並由總經理擔任組織最高主管。團隊負責外部資訊風險評估與資源導入協助、資訊安全制度建置、資安督導稽核、持續強化資安方面觀念。 - 不定期以時事案例、員工平時作業時反應的資安案例做為資通安全宣導為加強資訊安全，更於每年編列適當預算強化資訊技術及安全防護，並於每月初召開資安月會，定期檢討資安政策，且每年定期向董事會報告資通安全運作及執行成果。		
目標與標的	- 無重大資安相關之情事。 - 無侵犯客戶隱私及遺失客戶資料之情事。		
管理評量機制	於每月初召開資安月報，定期檢討資安政策，且每年定期向董事會報告資通安全運作及執行成果。		
績效與調整	2024 年無侵犯客戶隱私及遺失客戶資料之情事發生。 2024 年新進員工資安教育訓練完成率 100%。 2024 年完成社交工程演練及資安教育訓練。		

重大主題：社會性評估（供應商評估）			
永續準則(議題)呼應	GRI 414 供應商社會評估	影響之利害關係人	供應商、員工、公司內部採購團隊、客戶、終端消費者
本主題重大原因	供應商的社會性評估是確保供應鏈穩定、合規並符合公司社會責任標準的核心環節。該主題對公司產品品質、客戶信任及品牌聲譽具有重要影響。		
影響與衝擊	正面影響： - 提升供應商勞工條件及商業道德水準。 - 確保產品符合社會責任及國際標準，提升市場競爭力。 負面影響： - 對評估不合格的供應商可能造成短期業務壓力。 - 評估過程增加供應鏈管理成本。		
政策/策略	公司制定《人權與勞工保護及反貪污與商業道德協定書》，要求供應商承諾並遵守相關社會責任標準，包括人權保障、勞工條件、健康與安全及商業道德合規。 機會極大化管理 - 持續監控供應商社會責任表現，優化合作夥伴的社會責任意識。 - 與供應商共享最佳實踐，提升整體供應鏈效能。 風險預防管理 - 定期進行供應商的合規稽核，特別是高風險類別供應商。 - 建立早期預警機制，及時發現並解決潛在風險。 - 負面衝擊補救措施 - 對評估不合格的供應商提供改善指導並限期整改。 - 若無法改善，採取更換供應商的措施，確保供應鏈穩定。		
目標與標的	短期目標：在下一年度內完成所有現有供應商的社會性評估，並確保評估覆蓋率達到 100%。 中期目標：在三年內將供應商社會性評估的合規率提升至 95%，並建立完善的供應商改善計畫與追蹤機制，確保高風險供應商的整改成功率達到 90%。同時，深化與供應商的合作，實現供應鏈全面符合公司社會責任標準，提升整體可持續性。 長期目標：建立全自動化供應商評估系統，提升管理效率，並與供應商共同推進可持續發展目標（SDGs）。		
管理評量機制	透過年度稽核及績效報告，評估供應商的合規性及改善效果，並對不符合要求的供應商進行持續追蹤。		
績效與調整	每年檢視是否達成既定目標，根據供應鏈的實際狀況及市場法規變化，適時調整管理政策與標準。		

3.2 產品與服務

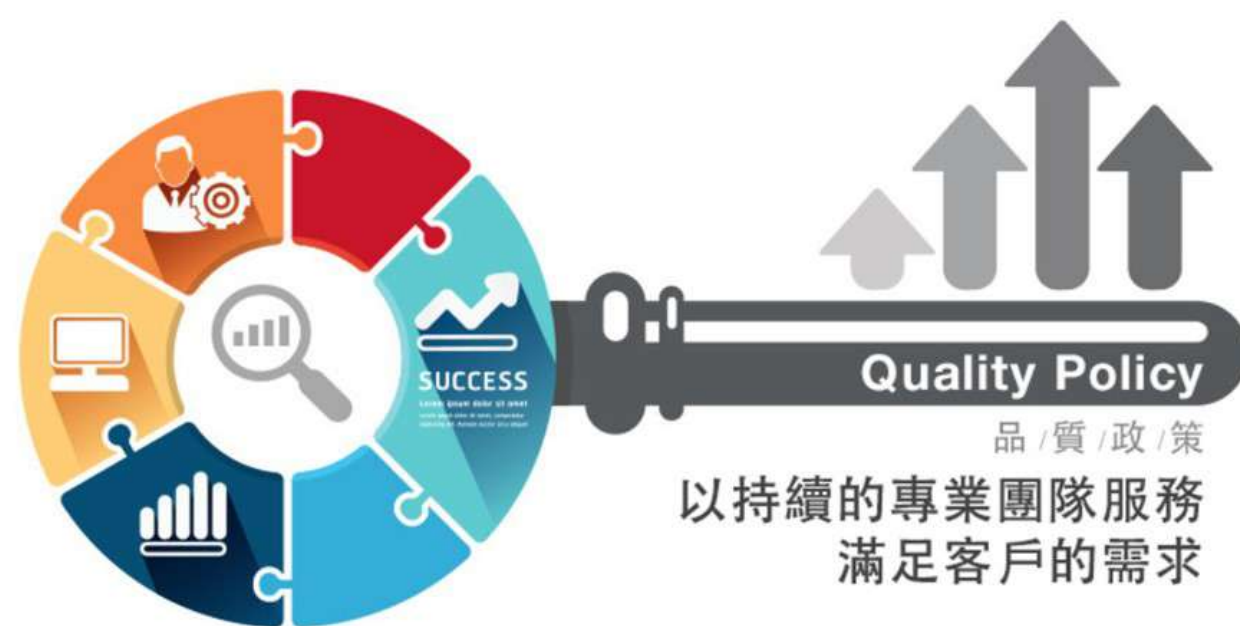
產品管理

大中積體電路產品使用符合環保標準的材料，如塑封材料、晶片粘接材料和 100% 無光澤錫電鍍端子，完全符合 RoHS 規範。同時，產品滿足或超越 IPC/JEDEC J-STD-020D 標準中無鉛峰值回焊溫度的 MSL (濕氣敏感等級) 分類要求，確保高品質與環保合規性，以及遵循客戶要求。

管控說明如下：

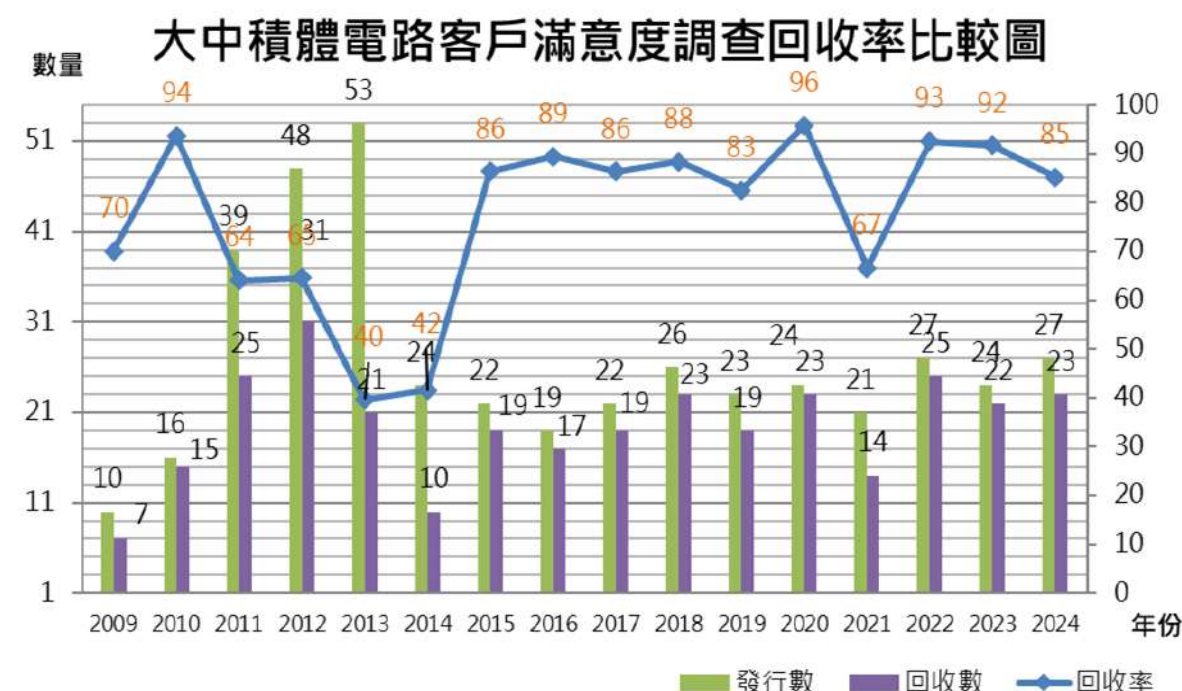
產品或服務取得安全規範認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
功率半導體元件	已通過 ISO 9001 (品質管理系統)、符合 GP 要求：符合 RoHS (Restriction of Hazardous Substances) 指令，限制鉛、汞、鎘、六價鉻、PBB、PBDE 等有害物質的使用。符合 REACH 規範，避免使用高關注物質 (SVHC)。	100.00%

備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。

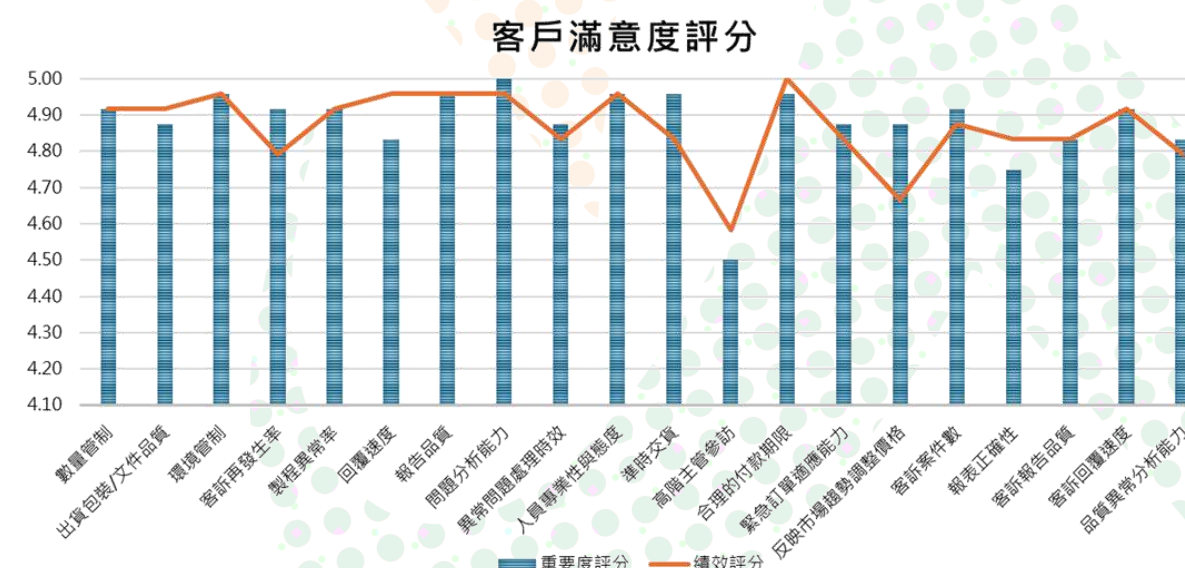


客戶滿意度

各年度客戶滿意度調查回收率 (如下圖)，大中積體電路於2024年總共發出27家客戶滿意度問卷，並回收23家。其回收率達85.19%。



2024年滿意度平均分數97.3分，其本年度客戶針對業務 / 品質 / 服務 / 工程等四大類中，對於高階主管參訪 / 客訴再發生率 / 品質異常分析能力 / 異常問題處理時效等項次反應大中積體電路應加強項目。



資訊安全

大中積體電路謹慎運用顧客資料，故2024年因個資事件受主管機關裁罰金額為0元，2024年由獨立稽核部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核結果無顧客資料使用缺失，本公司將持續用心守護顧客資料。

3.3 供應鏈管理

大中積體電路於2024年與46家供應商進行交易，採購契約種類分為「勞務」、「財務」與「工程」三大類，以下為近二年本公司的採購比例：

契約種類	採購地區	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
勞務 (承攬與服務)	國內	15	16.360%	14	19.870%
	國外	12	27.760%	8	33.570%
財物 (原物料)	國內	2	0.050%	4	1.530%
	國外	6	54.350%	4	43.150%
工程 (建築與設備)	國內	12	0.650%	8	0.780%
	國外	6	0.830%	8	1.100%
總計		53	100%	46	100%

備註：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。



供應商評鑑管理

本公司致力於建立具責任感與永續性的供應鏈管理制度，已明確制定《供應商行為準則》，作為供應商篩選與管理之依據。準則內容涵蓋多項社會標準，包括遵守《外包評鑑辦法》、簽署《人權與勞工保護及反貪污與商業道德協定書》，以強化供應商在人權保障、勞動條件、職場安全與商業道德等方面的合規性。

截至報告期間，合作中之19家供應商已全數（100%）簽署前述協定書，並承諾遵守包括禁止童工與強迫勞動、提供公平薪酬與工作條件、杜絕不正當交易等社會責任要求。公司亦在新供應商遴選時全面導入社會標準，篩選覆蓋率達100%，確保供應鏈在倫理與社會責任面向均符合法規與ESG原則。

為監督供應商遵循標準之情形，公司於2024年完成對14家供應商的稽核，稽核涵蓋率為 87.5%。針對評鑑不合格的供應商，公司提供必要之技術支援並要求限期改善，後續將進行追蹤與重新評鑑。2024年所有接受輔導的供應商（共14家）皆已同意進行改善，改善同意率為 100%。報告期間無任何供應商因品質、交貨或環境相關重大缺失而被終止合作或列入暫緩交易名單，顯示供應鏈管理機制具備良好運作成效與改善機制。

打造永續環境

4.1 重大主題管理方針

重大主題：排放			
永續準則（議題）呼應	GRI 305 排放	影響之利害關係人	客戶、供應商、股東與投資人、員工、社會大眾及環境。
本主題重大原因	排放是公司在環境永續領域中的核心議題，直接關係到法規合規性（如碳排放法規）與品牌形象。隨著全球對碳中和的要求日益嚴格，減少排放不僅能夠提升公司永續價值，還有助於降低能源成本與碳稅負擔。MOS 晶片設計公司雖然本身不屬於高碳排產業，但仍需關注供應鏈上的碳排放，以符合客戶及市場的永續要求。		
影響與衝擊	- 經濟影響：降低排放可減少碳稅支出與提高能源利用效率，進一步優化營運成本。 - 環境影響：減少溫室氣體排放能有效減緩全球氣候變遷，促進生物多樣性保護。 - 社會影響：公司若積極管理排放，能提升利害關係人的信任，展現社會責任，反之，排放問題可能引發環境抗議或法律爭議。		
政策/策略	- 政策承諾與實施方向： 本公司承諾遵循當地及國際溫室氣體排放相關法規，並制定具體辦法，穩健推動淨零排放目標之實現。政策內容涵蓋溫室氣體盤查、節能減碳技術導入，以及與供應商協作以降低整體供應鏈之碳排放。 - 機會管理： 推動低碳創新與綠色合作。公司積極尋求低碳技術導入與綠色供應鏈夥伴合作機會，持續提升產品能源效率與製程效能，藉以降低間接排放，強化市場競爭力與永續價值。 - 風險管理： 強化碳排查與法規因應能力。本公司已建立碳排查與監測機制，提前因應碳稅、排放配額等潛在風險，以降低面對更嚴格法規時的營運衝擊。 - 補救機制： 因應未達標的調整措施。若排放成效未達既定目標，公司將強化綠電採購比重、優化製造流程能源效率，並攜手客戶推動共同減碳方案，如導入低功耗材料與碳足跡管理技術，確保朝向淨零目標持續邁進。		
目標與標的	短期目標：2026 年前完成全廠區碳排放盤查，並設定減碳目標。 中期目標：逐步降低範疇二碳排放強度（碳排放/產值）5% 長期目標：達成碳中和目標，符合台灣政府要求		
管理評量機制	公司建立碳排放管理機制，透過年度碳盤查、ESG 報告揭露，確保減碳策略的有效性。內部設有永續發展委員會，負責監督與調整減碳措施。		
績效與調整	每年檢視排放目標達成情況，並根據國際法規變動及技術進展進行調整。如目標未達，將強化減碳技術投資，或透過購買碳權補足缺口。		

4.2 氣候變遷管理

氣候變遷財務影響風險

在全球氣候變遷風險日益加劇的背景下，大中積體電路深知氣候變遷可能對企業營運帶來的重大挑戰。這些挑戰不僅可能影響我們的供應鏈、設備運行以及員工的安全，還可能對整體營運的穩定性構成風險。因此，我們將不斷努力識別、評估並管理這些風險，以減少其對公司營運造成的潛在衝擊，並確保企業的永續發展。

為了應對這些風險，我們已經開始強化對氣候變遷的調適措施，並積極參考國際氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」等四大核心要素。我們透過這些指導原則，對可能使營運產生影響的風險與機會進行全面識別，並採取具體行動進行妥善管理，來達成我們對永續經營的承諾。

治理單位	本公司為推動永續發展，設立由各部門代表共同組成的永續發展小組，總經理擔任總召集人，共同推動永續發展之相關事宜。目前每季於董事會報告溫室氣體盤查與查證之執行進度，未來亦將依主管機關之規定向董事會報告永續發展之推動。
風險類別	產品委外代工，代工廠能源不足風險。
機會類別	使用綠電能源。
策略	提升本公司使用綠電能源佔總用電量比例： 短期 (2024-2027 年)：1%；中期 (2027-2030 年)：3%；長期 (2030 年-)：5%
風險管理	- 永續發展小組以氣候風險之分析為基礎，盤點公司現有資源及外部環境變化對財務的影響，擬定氣候變遷因應策略與各項專案計畫。 - 導入溫室氣體盤查系統，作為設定各項業務用電改善方案之評估基礎，漸進式達成節能減排目標。
指標和目標	永續發展小組依據 TCFD 的分析架構，將氣候風險劃分為兩大類： - 與低碳經濟相關的轉型風險 - 與氣候變遷相關的實體風險，並藉由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別本公司氣候相關風險議題的衝擊性與發生可能性。
財務影響	本公司為 IC 設計公司，相關生產作業皆委外代工，2024 年第一類直接溫室氣體排放和第二類間接溫室氣體排放合計小於 300 公噸，關於面對氣候變遷相關風險及對財務造成的影響不大。
碳定價基礎	尚未使用內部碳定價。
溫室氣體盤查計畫	依照金管會發布之上市櫃公司永續發展路徑圖，於規定期限內完成。本公司溫盤減量目標、策略及具體行動計畫為提升使用綠電之佔比，預計使用綠電能源佔總用電量比計畫為：短期 (2024-2027 年)：1%；中期 (2027-2030 年)：3%；長期 (2030 年~)：5% 可詳 2024 年溫室氣體盤查報告書。
外部保證或確信	本公司依照金管會時程要求，預計於 2028 年進行外部查證

4.3 物料管理

大中積體電路所使用之原物料主要為磊晶矽晶圓 (Epi wafer)，因需求變化，2024年使用之物料相較於2023年有明顯提升，大約增加347.34%，大中積體電路近三年物料使用統計如下表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
磊晶矽晶圓	Kg	不可再生	1,584	1,154	1,585
備註： 1. 物料種類包括：原始自然資源 (如礦石、鐵、木材、塑膠粒)，用於機器設備的潤滑油、各類半成品部件或零件，以及包裝材料等。 2. 不可再生資源係指在短期內無法自然補充的資源，例如：煤、天然氣、金屬、礦物與石油；可再生資源則指可經由自然循環再生之資源。					

4.4 節能減碳

大中積體電路於營運過程中所使用之能源為電力及汽油，以電力做為主要能源，用於生產營運、室內照明和空調等設備。汽油主要用於公務車的運輸工作。透過持續對能源進行管理，我們不僅能夠提升企業的經濟效益，還能夠保護環境，減少因開發而對自然造成的破壞。我們秉持永續發展的理念，持續將能源利用率最大化。

近二年能源使用狀況			
定量指標	單位	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	504959.700	562705.000
	GJ	1817.850000000	2025.740000000
汽油使用量	L / 年	80.700	94.800
	GJ	2.640000000	3.020000000
總能源使用量	GJ	1820.490000000	2028.760000000
組織特定度量	單位	員工總數(人)	員工總數(人)
組織特定度量值		96	98
能源強度	GJ / 組織特定度量值	18.960000000000	20.700000000000
備註： 1. 組織特定度量為排放強度之分母，可為貨幣單位 (收入、銷售)、產量 (公噸、公升、百萬瓦數、全職員工總數或大小 (平方公尺面積))。 2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。 3. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L ；柴油 8,400 kcal/L ；天然氣 8,000 kcal/m ³ ；液化石油氣 6,635kcal/L ； 1 kcal=4.1868 KJ。			

溫室氣體排放

大中積體電路已著手推動溫室氣體管理，並完成2024年度碳盤查作業。透過辨識主要排放源、蒐集活動數據與排放資料，成功掌握組織的碳排放狀況。本公司依循ISO 14064-1標準進行溫室氣體盤查，藉此提升能源使用效率，並持續致力於降低碳排放量。

根據2024年的盤查結果，大中積體電路的溫室氣體總排放量為787.511公噸CO₂e，涵蓋範疇一 (直接排放) 4.4258公噸CO₂e、範疇二 (間接能源使用排放) 266.7222 公噸CO₂e，以及範疇三 (其他間接排放) 516.3633 公噸CO₂e。由於2023年度本公司尚未導入溫室氣體盤查系統，且邊界與範疇與2024年度不一致，因此較難與2024年度進行比較。

大中積體電路深知企業對環境的影響責無旁貸，將持續強化碳管理策略，設定具體減碳目標與執行計畫，並定期檢視並動態調整，以兼顧營運成長與永續責任。同時，呼籲利害關係人共同提升空氣品質監測與管理。本公司於2024年度未排放任何臭氧層破壞物質 (ODS)，相關監測數值皆符合法規。

溫室氣體排放狀況		單位:公噸 CO ₂ e
項目	2024 年	
類別一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	4.4258	
類別二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	266.7222	
類別三：運輸(公噸 CO ₂ e)	439.9566	
類別四：組織使用產品(公噸 CO ₂ e)	76.4067	
總排放量=類別一+類別二+類別三+類別四(公噸 CO ₂ e)	787.5115	
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/總營收(百萬元))	0.2899	
備註： 1. 類別一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。 2. 類別二是指能源間排放，如外購電力。 3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)。 4. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2021 年電力排碳係數 0.509 kgCO ₂ e/kWh ； 2022 年電力排碳係數 0.495 kgCO ₂ e/kWh、2023 年電力排碳係數 0.494 kgCO ₂ e/kWh。		

4.5 水資源管理

水資源是地球上最為珍貴的資源之一，它不僅對維護自然生態至關重要，也與人類的生存與未來密切相關。隨著全球水資源的逐漸匱乏，大中積體電路深知肩負的責任，雖然本公司水資源壓力相對較輕微，仍全面推動落實水資源管理，長年關注水資源節能環保議題，積極了解相關風險發生的可能性，並及早準備應對措施。

為避免不必要的浪費，致力於減輕對環境的負擔。我們的目標是創造一個資源合理利用、環境和諧共生的永續未來。

公司營運主據點位於新竹科學園區，寶山水庫為主要的供水來源，其水資源風險為低-中風險(1-2)。本公司為IC設計公司，無大量用水需求，大部分為民生用水，以及部分廠務設備，如廚房、冷卻水塔等，廠區僅生活污水，因此水污染風險極低。

近三年用水情形			
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	2.082	2.993	2.158
排水量 (百萬公升)	2.082	2.993	2.158
耗水量 (百萬公升)	-	-	-
組織特定度量 (單位)	總營收 (百萬元)	總營收 (百萬元)	總營收 (百萬元)
組織特定度量值	3,004.740	2,656.692	2,716.085
用水密度	0.0006	0.0011	0.0007

備註：

1. 耗水量=取水量-排水量。
2. 水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。
3. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。
4. 揭露之營運據點包含新竹總公司及中和辦事處

4.6 廢棄物管理

本公司為IC設計公司，主要負責元件之設計與銷售，產品製造與封裝測試作業皆委託外部代工廠及封測廠執行。公司營運過程中所產生之廢棄物主要集中於研發與品管階段，廢棄物類型包含日常生活廢棄物、一般事業廢棄物及元件不良品等事業廢棄物，其中以元件廢棄物產量較高，並已交由合格處理廠進行分類回收處理，如金屬、塑膠等資源之再利用。所有廢棄物均委由具合法資格之第三方清運公司處理，並透過不定期供應商稽核、清運車輛GPS軌跡查核等措施，確保清運流程符合法規與契約規範。公司亦積極落實循環經濟理念，透過有效的分類、回收、再利用及妥善處理作業，持續推動廢棄物減量。2024年廢棄物總重量為2.32公噸，較2023年減少0.46公噸，顯示公司在資源管理與環境永續方面已展現具體成效。

廢棄物產生與處理情形					
廢棄物組成成分	有害/非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
生活垃圾	非有害	-	-	13.9874	焚化 (不含能源回收)
IC 報廢	有害	-	-	6.0000	其他處置作業

備註：處置方式類型，如焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收) 及委外處理。



職場社會共榮

5.1 重大主題管理方針

重大主題：勞資勞雇			
永續準則（議題）呼應	GRI 401 勞雇關係、GRI 402 勞/資關係	影響之利害關係人	員工
本主題重大原因	將員工視作最重要的夥伴，透過健全的制度、優良的福利、通暢的溝通管道以保障員工權益。創造合宜的就業環境，善盡照顧員工的責任，營造友善、多元化的企業文化。		
影響與衝擊	- 正面衝擊：因應就業環境變化，持續調整企業人才招聘、員工薪資等條件吸引更多人才加入企業且提高留任率。 - 負面衝擊：如企業無持續調整福利制度將影響人才求職決策及人才流失。		
政策/策略	- 提供具競爭力的整體薪酬、多元溝通管道、培育計畫與各項激勵措施 - 訂定及落實人權管理相關準則：禁止強迫勞動、禁用童工及未成年工、不歧視、尊重結社自由、尊重隱私、重視員工健康、安全與工作平衡。 - 致力於打造重視人權的友善職場，優化整體員工體驗，並提升公司形象。 - 持續提升組織競爭力，吸引優質人才加入。		
目標與標的	- 短期目標：持續安排專業、多元發展教育訓練以提升人力素質與企業競爭力。 - 中期目標：提升員工福利措施及需求，確保多元溝通管道之有效性，創造友善健康之工作環境。 - 長期目標：定期檢視各項薪資水準，提供員工具激勵性的薪資報酬。		
管理評量機制	- 年度訓練計畫課程執行率≥80%。 - 促進部門自辦內訓，建立組織學習與分享氛圍。 - 申訴案件數0件。		
績效與調整	2023年度訓練計畫課程執行率60%；2024年度訓練計畫課程執行率72.5%。 2023年度自辦內訓2堂；2024年度自辦內訓4堂。 2023申訴案件數0；2024年申訴案件數0。 2025年仍會持續提升學習氛圍及給予訓練支持，並維護職場工作安全。		

5.2 人才招募與培訓

員工概況

大中積體電路將員工視作最重要的夥伴，為保障員工權益，本公司透過健全的制度、優良的福利、通暢的溝通管道，創造合宜的就業環境，善盡照顧員工的責任，營造友善、多元化的企業文化。2024年本公司的正職員工總數為98位，性別比例方面，男性47人（佔47.96%），女性51人（佔52.04%）。而大中積體電路清潔及保全人員皆由母公司茂達負責，因此並無非員工工作者。2024年度員工人數概況如下所示：

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
	員工數	51	47	98
台灣	正職員工數	51	47	98
	臨時員工數	-	-	-

備註：
 1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
 2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
 3. 臨時：簽訂定期契約之個人。
 4. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
 5. 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
 6. 本表計算採用人數/全時等量法。

員工新進率

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(%)
未滿 30 歲	7	7.143	4	4.082	1	1.042	2	2.080	3	3.061	1	1.020
30-50 歲	2	2.041	5	5.102	2	2.083	1	1.040	3	3.061	2	2.041
超過 50 歲	-	-	-	-	1	1.042	-	-	1	1.020	-	-

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
合計新進人數	18		7		10	
員工總人數	98		96		98	
總新進率(%)	19.251		7.290		10.309	

備註：
 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。

員工離職率

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(%)
未滿 30 歲	-	-	-	-	2	2.083	1	1.042	2	2.041	1	1.020
30-50 歲	2	2.041	7	7.143	2	2.083	3	3.125	3	3.061	2	2.041
超過 50 歲	-	-	-	-	1	1.042	-	-	-	-	-	-

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
合計離職人數	9		9		8	
員工總人數	98		96		98	
總離職率(%)	9.626		9.278		8.247	

備註：
 1. 界定公司離職員工的類別：辭職
 2. 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。
 3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

團體協約

本公司尚未成立工會，亦未簽訂團體協約，惟始終重視與員工之間的雙向溝通，致力於建立和諧穩定的勞資關係。為促進良好互動與信任基礎，公司除定期召開勞資會議外，亦設立專門申訴管道與申訴電子信箱等多元溝通管道，提供員工多樣化的表達與反映意見方式。我們深信，唯有積極傾聽與即時回應員工心聲，方能建構正向的勞資對話機制。未來，將持續秉持誠信、尊重與合作的原則，深化與員工之溝通互動，並依據實際需求適時檢討與精進相關管理制度，攜手打造共融共好的友善職場，實現勞資雙贏的目標。

人才培訓

大中積體電路深知員工是企業成長與競爭力的核心來源，因此提供多元化的訓練課程，協助員工掌握最新的專業知識和技術，以適應快速變化的科技發展與市場需求，進而持續強化企業競爭力。

◆ 新進人員訓練：於報到當日介紹公司文化、人事規章制度、系統操作、資安宣導、環境介紹及新進職業安全衛生等，協助新進人員迅速了解並融入公司環境。

◆ 年度訓練：藉由與主管訪談，了解員工需強化之能力，舉辦相關課程。訓練內容區分為管理職與非管理職，並提供符合其職責需求之內部訓練資源。

◆ 外部專業訓練：各部門主管可於訓練調查期間，評估所屬員工需新增或加強之能力，提出外部訓練申請，以協助員工提升專業技能，並支持公司整體營運與發展目標之達成。

2024 年度之訓練經費約新台幣 701,615 元，訓練時數總計 2,229 小時。因大中積體電路各部門的工作性質與業務需求不同，有些部門需較高程度的專業技能，故投入較多訓練時間，進而導致不同員工群體之間的訓練時數有所落差。

教育訓練分類說明									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	17	10	30	41	-	-	47	51
受訓 總時數	小時	508.000	346.500	677.000	697.500	-	-	1185.000	1044.000
平均受訓 總時數	小時 / 人	29.882	34.650	22.567	17.012	-	-	25.210	20.470
受訓費用	元	205,822	125,200	199,325	171,267	-	-	331,023	370,592

備註：

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. 若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因。



訓練類別	訓練內容說明
經營管理訓練	培養員工全方位之經營管理能力，提升組織經營管理績效之訓練，如：專案管理、績效管理、經營分析、領導統御等。
專業訓練	不同功能部門將依據不同專業及需求，建立各部門之專業職能訓練，如：半導體元件及封裝設計分析、積體電路設計分析、量測技術分析等。
專業特定人員訓練	從事法規規定需設立證照之員工，應接受專業之教育訓練並取得相關合格證照，如：內部稽核人員、儀校管理人員、勞工安全衛生管理人員、防火管理人、急救人員等。
勞安衛訓練	依據職業安全衛生教育訓練規則、消防法施行細則以及民防團隊編組訓練演習服勤及支援軍事勤務辦法，一般勞工每三年至少接受 3 小時之安全衛生在職教育訓練；消防編組人員每半年至少接受 4 小時之滅火、通報及避難訓練；民防編組人員每年至少接受 8 小時之常年訓練。
環境品質訓練	品保外包、檢驗人員、物管人員、新封裝型別承認人員及內部稽核人員等，應定期接受環境品質專業訓練課程，內容包含：環境品質管理及環境管理物質介紹、成品/原材料與包裝材料選定說明、ICP 檢測報告/SDS (MSDS)物質安全資料表要求說明、ICP 檢測報告/SDS (MSDS)物質安全資料表要求說明，以減少營運成長對環境造成的影響，從而實踐組織對環境保護的承諾。
新進人員訓練	新進員工須接受新人訓練，內容包含：公司精神與文化、公司簡介及人事規章制度介紹、資安通識課程、職場性騷擾與其他不法侵害防治誠信經營與從業道德守則、一般勞工安全衛生教育訓練、有害物質教育訓練以及各部門專業訓練，以期新人能夠快速融入公司，盡情發揮及成長。
其他	非以上訓練類別之課程皆歸屬於其他，如：語言課程、通識課程、健康講座等。

公平績效管理制度

大中積體電路遵守《勞動基準法》等相關法規，並建立了完善的員工績效考核制度，以確保員工的權益得到充分保障。下列考核人員不包含董事長、到職未滿 3 個月之新進員工。績效考核有助於了解員工的工作表現及職業適性發展，這不僅有助於公司實現永續發展和提升盈利目標，還能夠為員工提供相應的獎酬與升遷機會，促進員工的成長。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	16	29	-	45
接受考核的女性員工比例(%)	10	41	-	51

進用多元族群員工

本公司支持多元共融與平等就業原則，致力於營造不歧視、尊重差異的友善職場環境，並秉持公開、公平、公正的原則進行人才招募。截至目前為止，尚未有身心障礙者、原住民族或其他多元族群員工進用紀錄，但公司未來將持續關注相關議題，並視營運需求與職務適配性，評估多元族群人才之聘用可能性，以落實企業社會責任及促進職場多元化。



薪酬制度

大中積體電路不分男女起薪符合勞基法之最基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，且員工進用後，薪給以同工同酬為原則，從未以種族、思想、宗教、黨派、性別、容貌及身心障礙等為由，予以不同考量，報導期間年薪酬比例如下所示。

本公司重視性別平等與薪資公平，薪資制度依職務類型、職責及績效表現訂定，並不因性別有所差異。根據2024年度統計，女性與男性員工在不同職類的薪資比率如下：管理職女性薪資約為男性的87%；非管理職女性約為男性的82%；間接人員女性約為男性的76%。此差異主要反映在職級、年資及職務內容等因素上。公司將持續檢視內部薪資結構與制度，強化性別平等政策的落實，促進公平、包容的職場文化。



非擔任主管職務之全時員工薪資結構				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	85	93	92	-1%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	163,602	137,423	156,196	13.7%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,925	1,478	1,698	14.9%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	1,879	1,427	1,623	13.7%

備註：
 1. 主要揭露範疇為大中積體電路股份有限公司與中和辦事處。
 2. 與前一年度之差異【百分比】。
 3. 公式：2023 年-2022 年【(2023 年-2022 年)/2022 年】。
 4. 2024 年-2023 年【(2024 年-2023 年)/2023 年】。

各職別 薪酬比例	人數		總年薪（新台幣元）		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	10	17	23,406,546	48,276,328	1.000	1.210
非管理職	41	30	51,520,592	42,198,661	1.000	1.120

備註：
 1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。
 2. “管理職”人員定義為副理級人員以上。

各職別薪資比例	薪資比（女/男）
管理職	0.87
非管理職	0.82
間接人員	0.76

育嬰留停執行情形

大中積體電路深知員工在育嬰期間的需求，因此根據政府政策，為有育嬰需求的員工提供全方位的支持與協助。我們提供了留職停薪的安排，讓員工能夠在照顧家庭的同時，保持工作與生活的平衡，確保他們無需為了家庭責任而放棄職業發展，使員工在育嬰期間能保留職位、享有適當的支援。截至2024年年底，本公司未有員工申請育嬰留職停薪且順利復職，右表為近三年公司育嬰假資訊：

育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	1	4	3	1	4	5	2	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	-	1	-	1	1	-	-	-
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	-	1	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	-	1	-	-	-	-	-	-
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	-	-	-	1	-	1	-	-	-
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	-	-	-	1	-	1	-	-	-
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	100	-	100	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	100	-	100	-	-	-
備註： 1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 2. 2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。 3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。 4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司工作規則遵守勞動基準法第16條規定，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法終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

公司未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

員工退休制度及實施情形

本公司依據《勞工退休金條例》規定，為符合資格之本國籍員工按月提繳其工資6%作為退休金，存入勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，保障員工退休後之基本生活需求。除法定退休制度外，公司亦推行員工持股信託制度，協助員工長期儲蓄與資產累積。員工可透過每月薪資提撥或獲配發之酬勞，持續性地投資本公司股票，藉此共享公司營運成果，並提升未來經濟穩定性，作為退休前中長期的財務規劃補充措施之一。該制度亦有助於員工與公司建立更緊密的夥伴關係，促進企業永續發展。

員工福利

本公司致力於提供具競爭力及人性化的員工福利制度，全面涵蓋薪酬、假期、健康、活動與成長發展等面向，以打造友善且具歸屬感的工作環境。薪酬與福利方面，公司提供個人與員工旅遊補助、生育與傷病慰問金、婚喪補助、節慶及生日禮券（品）、員工及其子女之運動補助及育兒津貼，

並設有員工持股信託制度及資深員工獎勵機制，以強化員工與企業之連結與認同感。假期政策方面，除符合法定規定外，另提供優於勞基法的七天彈性假，並設置小一新生假，鼓勵員工參與家庭重要時刻。活動安排上，公司定期舉辦員工旅遊、廠慶、家庭日、健行及尾牙等，營造良好職場氛圍與團隊向心力。

在員工健康管理方面，公司提供優於法令的健檢項目，並聘請特約醫護人員定期臨場服務，另定期舉辦健康講座及推廣健康衛教資訊，並提供多元運動課程與場地，促進員工身心健康。為強化職能發展與組織成長，公司亦規劃多項專業技術與管理課程，並實施新進員工指導員制度，協助員工快速適應職場與持續學習。目前公司尚未建置整體性的職能管理或終生學習計畫，亦無額外退休前職涯轉換或生活規劃相關制度，但未來將持續觀察員工需求與業務發展情況，評估導入相關機制之可行性，以強化員工長期職涯發展與就業韌性。

5.4 健康與安全

職業安全衛生管理系統

本公司尚未取得國際認證之職業安全衛生管理系統（如ISO 45001），但仍依《職業安全衛生法》及相關子法積極推動各項職安衛措施，建立內部管理制度，保障員工身心健康與工作安全。依法設置職業安全衛生業務主管及急救人員，並依《職業安全衛生教育訓練規則》定期辦理回訓作業，強化專責人員之專業能力。新進員工於到職時，均須接受必要之職業安全衛生訓練，以提升其安全認知與事故預防意識。公司亦安排每月臨場醫護服務，提供健康諮詢與個案追蹤，落實職業病預防及員工健康管理。同時，公司依規建立「人因性危害預防」、「異常工作負荷促發疾病預防」、「執行職務遭受不法侵害預防」及「母性健康保護」等四大職場健康保護計畫，並持續追蹤員工狀況與風險控制執行情形。

本公司職業安全衛生管理措施適用範圍涵蓋全體員工（包含新進員工）、各類職務活動及所有工作場所，確保每位員工皆在安全與健康的環境中工作。

為提升公司與員工之間的暢通溝通管道，設置申訴管道，由專責單位負責管理，讓員工能夠隨時對公司廣泛提出建設性之提案，亦提供員工表達個人對公司之建議及申訴之用，以確保溝通即時性及有效性。另外，也透過會議形式採取面對面的雙向溝通，例如：每季舉行勞資會議向勞資代表報告營運概況、年度活動及福利措施規劃。截至2024年無發生重大勞資爭議事件。

危害辨識及風險評估&事故通報與調查流程

大中積體電路建立明確之工作危害辨識、風險評估及事故調查流程，以有效預防職業災害及保障員工健康安全。每年定期執行一次全場域之工作場所風險評估作業，邀請臨場護理師會同職業安全衛生業務主管進行現場訪視，涵蓋辦公室全區、實驗室及庫房等重點區域。針對辨識出的潛在風險，專業人員將提出分級管控建議及具體改善措施，並交由相關部門追蹤改善成效。執行人員均具備職業安全專業背景，並依規定完成相關訓練與回訓，以確保其專業能力符合實務需求。

在職安衛系統的持續改善上，公司每年依據辨識與評估結果進行系統性檢討與修正。2024年全年未發生任何員工或非員工之受傷失能、職業病或因公死亡案例，顯示相關管理措施具成效，將持續精進。

為保障員工於執行工作時之人身安全，若遭遇立即性危害情況，員工有權立即停止作業或離開危險現場，無須事前報備。公司亦設有通報信箱，供員工反映職場潛在風險或健康疑慮，並由專責單位進行評估與處理。公司承諾保障通報人權益，對於主動提出職安風險之員工，不予任何處分或不利對待，以建立正向安全文化，鼓勵員工主動參與職安衛管理，共同維護安全職場。

大中積體電路股份有限公司
Sinopower Semiconductor Inc.

sinopower

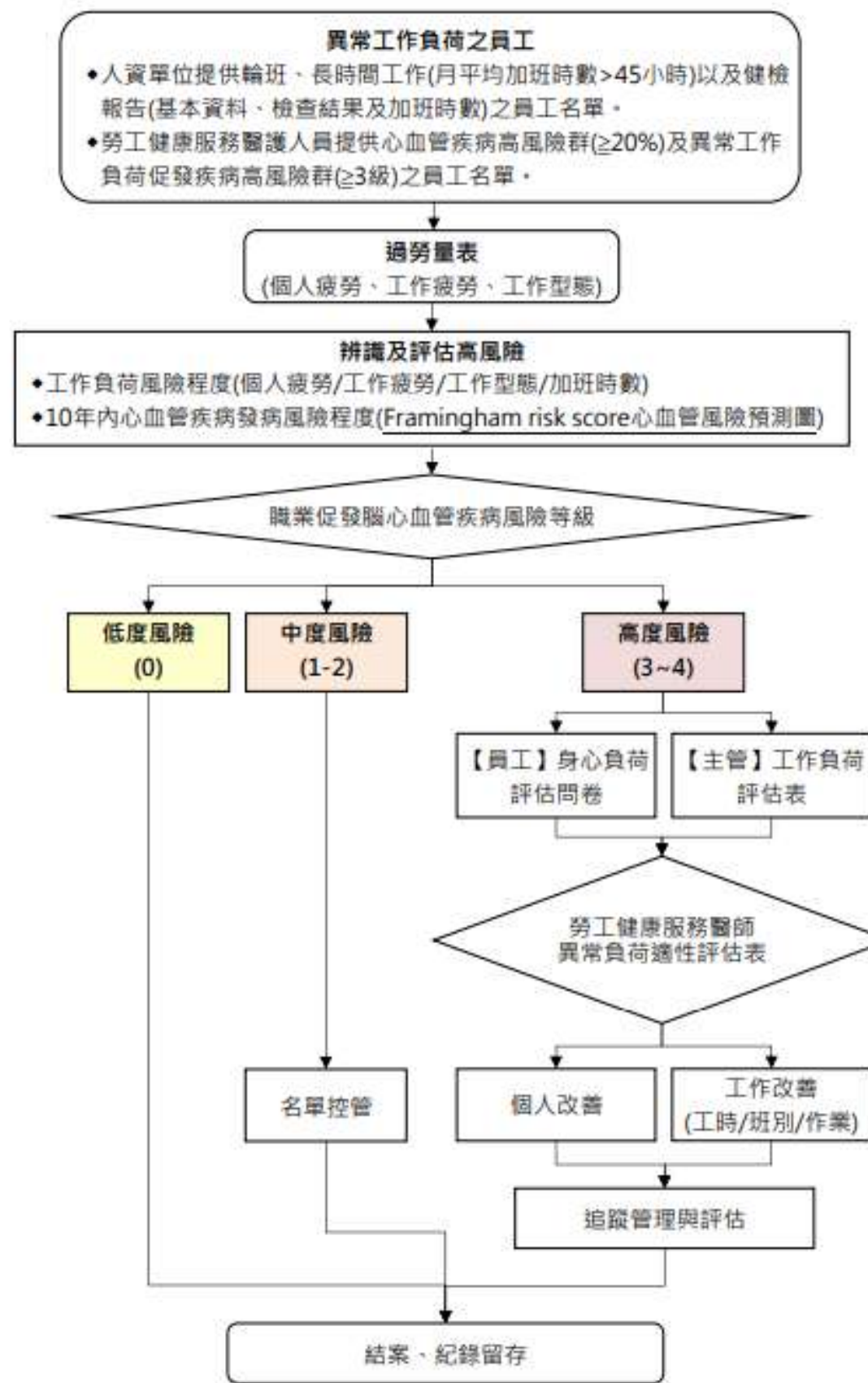


圖 5-1異常工作負荷預防計劃執行流程

職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生是企業永續發展的重要基石，確保員工在安全無虞的環境中工作，不僅能提升工作效率，更能促進企業整體發展。大中積體電路深知其重要性，因此積極推動職業安全衛生管理，透過完善的安全制度與教育訓練，強化員工對潛在風險的辨識與應對能力。2024年中大積體電路投入職業安全衛生相關訓練費用共計32,500元，項目涵蓋消防安全、職業安全衛生訓練等，我們也持續改善職場環境與作業流程，以降低職業災害風險，確保所有員工都能在安全、健康的環境中發揮所長。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
新進人員職業安全衛生教育訓練	10	-
年度消防安全訓練	23	-
職安衛相關證照初訓/回訓	5	10,850
職場不法侵害預防暨性騷擾防治訓練	98	21,700

備註：

1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

員工健康促進

大中積體電路為專業IC設計公司，擁有良好辦公環境且單純，公司內並無從事高風險之特殊作業。但為確保員工健康，訂定勞工健康保護四大計畫及中高齡及高齡者適性工作計畫，並適時追蹤員工狀況。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一般檢查、視力檢查、聽力檢查、理學檢查(神經系統)、尿液常規檢查、血液常規檢查、膽功能檢查、腎臟功能檢查、痛風篩檢、糖尿病檢查、血脂肪檢查、胸部X光檢查。
檢查人數 (人)	92
檢查費用 (新台幣元)	184,000

大中積體電路致力於提供優於法規標準的健康檢查服務，守護每位員工的健康福祉。由勞工健康服務的專業護理人員依據健檢報告進行風險分級管理，將健康風險分為五級，並依照等級安排臨場醫師或護理人員進行訪談與追蹤複查，時刻關注員工健康狀況。為提升員工的健康意識與自我照護能力，公司不定期發布健康e報，與辦理健康講座與衛教宣導，例如「身體檢測靠自己」、「高血壓衛教」等。另透過多元豐富的活動推廣健康生活。

多元豐富的活動	
健康生活推廣	均衡飲食課程、健康體適能檢測等
運動課程與活動	週期性課程：拳擊、泛舟、功能性核心雕塑、有氧、ZUMBA、瑜珈等 團體活動：健行、路跑、透過馬拉松 APP 進行同仁間的運動交流、員工旅遊、團建活動(漆彈、砲彈足球)等
身心平衡活動	釋壓體驗課程、鬆適顏色療癒課程、正念冥想體驗等



證書編號：HPAA1120567

健康職場認證 健康促進標章

大中積體電路股份有限公司

致力於推動職場菸害防制暨健康促進，積極落實職場無菸及健康促進措施，建立優良之健康工作環境，經評定符合健康職場認證-健康促進標章。



署長吳昭軍

本證有效期間：113年1月1日至115年12月31日

此外，大中積體電路已榮獲「健康職場認證證書」，展現對打造身心友善工作環境的具體成果，並持續實踐工作與生活平衡的理念。透過上述多元健康促進措施，我們與員工共同營造一個幸福、友善、有活力的職場文化。

職業傷害

大中積體電路始終重視員工的職業安全與健康，嚴格遵循相關法規，並建立完善的職業安全衛生管理系統，以系統化方式降低職業災害與健康風險。公司持續推動各項安全措施，包含工作場所風險評估、設備定期檢查維護、安全操作指引及防護設備配備等，致力打造零災害的工作環境。

根據2024年報告期間統計資料，無員工或非員工發生任何職業傷害事件，亦無職業病通報紀錄，顯示公司在職業安全與健康管理方面成效良好。未來，我們將持續強化員工安全意識，定期辦理各類安全訓練，包括消防演練、急救技能及事故應變演練等，提升全體員工在面對突發狀況時的應變能力與自我保護意識。這不僅是公司對員工健康與安全的承諾，也是我們實踐企業社會責任的重要一環。大中積體電路將持續以最高標準落實職安管理，期望打造一個讓員工安心、社會信任的安全職場，邁向永續經營目標。

5.5 社會回饋

公司目前尚未大規模推動公益活動，但已展開初步行動，並持續關注社會關懷議題，展現企業善盡社會責任的意願與誠意。以中秋節為例，公司選購由「蒙恩聽障烘焙坊」製作的中秋禮盒，致贈全體員工，透過實際行動支持弱勢團體，並傳遞節慶祝福。

公益活動名稱	金額（新台幣元）	說明
蒙恩聽障烘焙坊中秋禮盒購買	57,800	
說明		
公司於中秋佳節前夕特別選購來自「蒙恩聽障烘焙坊」的中秋禮盒，贈送全體員工，傳遞節慶祝福與溫暖關懷。「蒙恩聽障烘焙坊」由一群聽障朋友所經營，堅持手作品質與用心服務，展現身障者自立自強的精神。此次選擇支持社會企業的中秋禮盒，不僅表達公司對員工的關愛，也實踐企業社會責任（CSR），透過實際行動支持弱勢團體，傳遞正向影響力。透過這份具有溫度的禮盒，公司希望員工在忙碌工作之餘感受到溫馨祝福，同時共同參與公益行動，將愛與關懷延續至社會的每一個角落。		



未來，公司將持續探索更多參與公益的方式，逐步將社會關懷融入企業文化與營運策略之中，朝向更加完善的 ESG 實踐邁進。大中積體電路在招募與雇用員工方面皆以保障人權為根本，嚴格遵循《勞動基準法》、《就業服務法》與《性別工作平等法》等勞動與人權相關法規，並承諾恪守《聯合國世界人權宣言》（UDHR）、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）及《聯合國全球盟約十項原則》（UNGC）等國際性人權公約與準則。本公司訂有《大中積體電路人權政策》，以具體行動傳達我們對人權議題的重視與支持，致力於營造多元、安全、平等的職場環境。我們提供公平的任用、訓練、薪酬、考核與晉升機會，更不會因原住民身分而有任何歧視或差別待遇為提升全體員工對人權議題的敏感度與認知，依法制定「《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》」與「《職場不法侵害預防計畫》」，提供暢通申訴管道，定期辦理相關教育訓練。截至2024年12月31日，共有98位員工完成2小時的人權與職場尊重課程並通過測驗，完訓率達100%；亦納入新進員工教育訓練教材，2024年度已有15位新進員工全數完成訓練，完訓率亦為100%。透過此等措施，我們積極預防並杜絕任何可能侵害任何族群權益之情事，致力於為所有族群打造友善、尊重與包容的就業環境。

因此於本報導期間內，公司並未發生任何侵害原住民權利之事件。我們將持續秉持「尊重人權」的核心價值，強化內部溝通與管理機制，邁向更加永續與公平的企業發展。

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI）對照表

使用聲明	大中積體電路已參考 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
適用 GRI 行業準則	N/A

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
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於大中積體電路	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於大中積體電路	6	
	2-7	員工	5.2 人才招募與培訓	31	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招募與培訓	31	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	12	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理結構	12	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	15, 16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	16	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	16	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	15, 16	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	15	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	16	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	17	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	17	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	17	
	2-21	年度總薪酬比率	不揭露	-	因薪資保密協定故不揭露
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23	政策承諾	2.2 治理結構	18	
	2-24	納入政策承諾	2.2 治理結構	18	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 治理結構	18	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	21	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	21	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於大中積體電路	6	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	7	
	2-30	團體協約	5.2 人才招募與培訓	32	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	9	
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	10	
重大主題：經濟績效							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理方針	11	
GRI 201	經濟績效主題 揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	20	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	27	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利與保障	34	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	-	不揭露
重大主題：資訊安全							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	22	
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 產品與服務	25	
重大主題：供應商管理							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	23	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商		-	不揭露
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		-	不揭露
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 供應鏈管理	25	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	25	
重大主題：排放(溫室氣體排放)							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理方針	26	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	28	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	28	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	28	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 節能減碳	28	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 節能減碳	28	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放		-	不揭露
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放		-	不揭露
重大主題：勞資/雇關係							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理方針	30	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招聘與培訓	31	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利與保障	35	
		-	401-3	育嬰假	5.3 員工福利與保障	35	
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	5.3 員工福利與保障	35	

其他主題揭露

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
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工福利與保障	34	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		-	不揭露
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋	39	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋	39	
採購實務					
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 供應鏈管理	25	
反貪腐					
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 法規遵循	21	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	21	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	21	
反競爭行為					
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 法規遵循	-	不揭露
稅務					
GRI 207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	20	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	20	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	20	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告		-	不揭露

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
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理	28	
	301-2	使用回收再利用的物料		-	不揭露
	301-3	回收產品及其包材		-	不揭露
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 節能減碳	28	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 節能減碳	28	
	302-3	能源密集度	4.4 節能減碳	28	
	302-4	減少能源消耗	4.4 節能減碳	-	不揭露
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4 節能減碳	-	不揭露
水與放流水					
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	4.5 水資源管理	29	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	29	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	29	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	29	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	29	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區		-	不適用
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		-	不適用
	304-3	受保護或復育的棲息地		-	不適用
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種		-	不適用
廢棄物					
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	4.6 廢棄物管理	29	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	29	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生		-	不揭露
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	29	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	29	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏		-	不揭露

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
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康與安全	36	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 健康與安全	36	
	403-3	職業健康服務	5.4 健康與安全	37	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康與安全	36	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康與安全	37	
	403-6	工作者健康促進	5.4 健康與安全	37, 38	
	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		-	不揭露
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 健康與安全	36	
	403-9	職業傷害	5.4 健康與安全	38	
	403-10	職業病		-	不適用
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招聘與培訓	32, 33	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工福利與保障	35	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招聘與培訓	33	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化 與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招聘與培訓	33	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工福利與保障	34	
不歧視					
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 法規遵循	21	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由 與團體協商 主題揭露 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		-	不揭露
童工					
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		-	不揭露
強迫或強制勞動					
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 法規遵循	21	

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
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
保全實務					
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		-	不揭露
原住民權利					
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	5.5 社會回饋	39	
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會回饋	39	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會回饋	39	
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻		-	不揭露
顧客健康與安全					
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 產品與服務	24	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品與服務	24	
行銷與標示					
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 產品與服務	24	
	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 產品與服務	24	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品與服務	24	

附錄二：永續會計準則(SASB)對照表

產業別：半導體						
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球總排放量（範疇一） (2) 來自全氟化合物的總排放量	公噸二氧化碳當量(t CO2e)	(1) 範疇一直接溫室氣體排放量為 4.4258 公噸 CO ₂ e (2) 含氟溫室氣體排放量為 4.2081公噸 CO ₂ e	4.4節能減碳	28
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇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	描述與分析	針對範疇一溫室氣體管理，公司已規劃短期（1–3年）與長期（5年以上）策略，逐步推進減碳目標與行動。短期內，預計於2025年前完成全廠區Scope 1（直接排放）與Scope 2（間接排放）的溫室氣體盤查，建立基準年碳排數據，並依據ISO 14064標準進行年度碳排放盤查與揭露，同時導入數據監測系統以提升排放透明度。為提升能源效率與減碳，將優化製程與產品設計，並導入智慧化電力管理系統以降低能源使用與碳足跡；此外，積極與供應商合作建立碳排查機制，推動使用低碳材料與再生能源，並納入採購評估標準。長期策略方面，公司將投資低功耗MOS晶片設計，並探索氮化鎵（GaN）、碳化矽（SiC）等新材料，以提升能源效率並降低製程排放，目標於2050年實現碳中和，並逐步調整策略以符合SBTi（科學基礎減碳目標），同時參與TCFD、RE100等國際倡議，展現永續承諾與強化品牌形象。	4.4節能減碳	26
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 使用來自電網的用電量比 (3) 再生能源使用量占總能源使用佔比	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	總能源消耗：1702.66 GJ 外購電力占總能源消耗：99.8% 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4節能減碳	28
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 位於高或極高用水壓力區域之取水量所占百分比 (4) 位於高或極高用水壓力區域之耗水量所占百分比	千立方公尺 百分比(%)	總取水量：2.158千立方公尺 本公司非工廠無排水之計量表，皆為民生用水，故無總耗水量資料。 位於高或極高用水壓力區域之取水量佔比：0%	4.5水資源管理	29
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	來自製造過程中之有害廢棄物總量及有害廢棄物回收再利用比例	公噸(t) 百分比(%)	2022年 IC 清運重量1.6 mt，回收處理產出 金屬碎片重量0.69 (mt) 43%,金屬粉重量0.91(mt) 57% PCB清運重量0.04 mt，回收處理產出衍生物出口0.04 (mt) 100% 2023年IC 清運重量0.8 mt，回收處理產出金屬碎片重量0.33 (mt) 41%，金屬粉重量0.47(mt) 59% 2024年無清運有害事業廢棄物	4.6廢棄物管理	29
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估 監控及降低員工暴露於有害環境方法	描述與分析	健康安全之職場環境需由大中與員工共同守護，定期保養消防安全設備、各項公共設備之維護及檢查，除硬體設備維護外，每半年定期實施作業環境檢測、每季飲用水質檢測以及每年進行辦公室環境清潔及消毒。工作場所中充斥著不同程度的職業傷害，大中有責幫助員工預防發生，員工於到職時需接受必要之職業安全訓練，強化其安全意識，並針對職業疾病預防及推動健康管理，每月安排臨場健康服務及衛教文宣，以提供全方位健康管理。	5.4健康與安全	36
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律訴訟結果而造成的金錢損失總額	金額	本公司2024年無違反員工健康與安全法規相關事項。	5.4健康與安全	36
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	百分比(%)	外籍員工與海外員工比例：0%	5.2人才招募與培訓	31
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474物質的產品收入比例	百分比(%)	產品僅有鉛含量<4ppm，遠遠低於IEC62474規範(<1000ppm)。因此計算百分比為0%	3.2產品與服務	24
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	效率	產品非系統層，級因此指標不適用		-

產業別：半導體						
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
原物料溯源	TC-SC-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	(1) 企業需描述使用關鍵爭議材料的風險管理作為，包含實體上的限制、價格上的改變、法規與商譽風險 (2) 企業需定義高風險關鍵爭議材料的風險類別，及公司降低其風險的策略 <u>實體上的限制</u> - 風險：供應鏈中存在地緣政治衝突或其他供應中斷的可能性，影響關鍵原物料的持續供應。 - 管理作為：建立多元化供應商基礎，減少對單一地區或供應商的依賴。優先選擇經 RMAP (Responsible Minerals Assurance Process) 認證的冶煉廠或供應商，確保供應鏈穩定。 <u>價格上的改變</u> - 風險：市場價格波動可能增加原物料成本，進而影響產品利潤。 - 管理作為：簽署長期供應合約以穩定價格。 <u>法規風險</u> - 風險：不符合全球或當地法規可能導致罰款或產品無法進入市場。 - 管理作為：定期更新並遵循相關法規，特別是關於衝突礦產的盡職調查要求。與供應商合作提供 CMRT (衝突礦產報告模板) 報告，確保合規性。 <u>商譽風險</u> - 風險：使用爭議材料可能引發消費者或投資者對企業的負面印象，損害品牌形象。 - 管理作為：在年度 ESG 報告中披露原物料來源，展示企業責任管理作為。積極參與負責任商業聯盟 (RMI) 等行業組織，提升公司聲譽。 高風險關鍵爭議材料的風險類別與降低策略 <u>高風險材料的風險類別</u> - 衝突礦產 (3TG：錫、鉭、鎢、金)：來源於衝突或高風險地區的材料，可能助長人權侵害或非法行為；鈷：主要來自剛果民主共和國 (DRC) 等地，存在童工和勞工剝削風險。 <u>公司降低高風險材料風險的策略</u> - 盡職調查：實施 OECD 衝突礦產盡職調查框架，對供應鏈進行全面風險評估。定期更新供應鏈地圖，確保原物料來源透明化。 - 供應鏈合作：與供應商共同制定改善計畫，減少高風險地區的依賴。優先與經過第三方認證的供應商合作，如 RMAP 認證的冶煉廠。 - 技術創新與材料替代：投資研發替代材料，降低對高風險材料的依賴。採用回收技術，增加可回收原物料在產品中的比例。 - 內部培訓與審核：對相關部門進行供應鏈風險管理培訓，提高合規與風險意識。定期進行內部與外部審核，驗證風險管理措施的有效性。	4.3 物料管理	28
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	金額	公司未曾發生反競爭行為法規違反事件。	2.4 法規遵循	21

附錄三：永續揭露指標-半導體業

編號	指標項目	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 總能源消耗：1702.66GJ (2) 外購電力占總能源消耗百分比：99.8% (3) 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4 節能減碳	28
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量：2.158 千立方公尺 (2) 本公司非工廠無排水之計量表，皆為民生用水，故無總耗水量資料。	4.5 水資源管理	29
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司不屬於製造業，產生之廢棄物皆為非有害廢棄物。	4.6 廢棄物管理	29
四	說明職業災害人數及比率	量化	本公司 2024 年度無發生職業災害事件。	5.4 健康與安全	38
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	(1) 報廢產品及電子廢棄物之重量為 0.8 公噸。 (2) 再循環之百分比為 39%。	3.2 產品與服務	24
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	詳請參考永續會計準則(SASB)指標編號 TC-SC-440a.1	3.2 產品與服務	24
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	質化敘述	本揭露年度並無因競爭廠商間的反競爭行為法規違反事件而產生的相關的財務損失。	2.4 法規遵循	21
八	依產品類別之主要產品產量	量化	不適用	3.2 產品與服務	-

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	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。	4.2 氣候變遷管理	27
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)。	4.2 氣候變遷管理	27
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	27
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。	4.2 氣候變遷管理	27
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.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。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.4 節能減碳	26

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

年度 項目	2023 年		2024 年	
	排放量(噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/總營收)	排放量(噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/總營收)
類別一： 直接排放	-	-	4.4258	0.0167
類別二： 能源間接排放	252.63	0.9509	266.7222	1.0040
類別三： 運輸	-	-	439.9566	1.6560
類別四： 組織使用產品	-	-	76.4067	0.2876
總計	252.63	0.9509	787.5113	2.9642

註 1：直接排放量（類別一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（類別二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（類別三及類別四，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

大中積體電路依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4-1 條規定辦理，自願性提前於 2024 年依 ISO14064 作業規定進行溫室氣體盤查，於 2025 年揭露盤查結果，2028 年完成外部機構確信。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合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訂定之永續報告書確信機構相關規定。

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信
☒ 資本額未達 50 億元之公司	

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

溫室氣體減量目標

短期策略規劃（1-3 年）

【溫室氣體盤查與管理機制】

- 2025年前完成全廠區溫室氣體盤查，建立基準年數據。
- 依ISO14064標準進行年度溫室氣體盤查與揭露，並導入數據監測系統，提高排放透明度。

【溫室氣體減量與能源效率提升】

- 優化製程與設計，提升產品能效，以降低能源使用與間接排放。
- 智慧能源管理：導入智慧化電力管理系統，提高能源使用效率，減少碳足跡。

【供應鏈溫室氣體減量合作】

- 與供應商合作，建立供應鏈溫室氣體盤查管理制度，以確保供應鏈符合減量要求。
- 鼓勵供應商使用低碳材料或再生能源，並評估低碳供應商納入採購政策。

長期策略規劃（5 年以上）

【低碳產品研發】

- 投資低功耗MOS晶片設計，降低終端產品碳排放，符合市場需求。
- 探索使用氮化鎵（GaN）、碳化矽（SiC）等新材料，提高能源效率並減少製造過程中的排放。

【碳中和與國際標準對接】

- 訂定2050年達成碳中和的長期目標，並逐步調整策略以符合SBTi（科學基礎減碳目標）。
- 參與TCFD（氣候相關財務揭露）、RE100等國際倡議，強化品牌永續形象。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

短期溫室氣體減量策略及具體行動計畫

主軸	減量策略	具體行動計畫	預期成效
溫室氣體盤查與管理機制	建立溫室氣體盤查管理基礎	2025 年前完成全廠區溫室氣體盤查 建立溫室氣體盤查基準年排放數據	完成全廠區溫室氣體盤查查核及奠定長期溫室氣體減量依據
溫室氣體盤查揭露透明化	溫室氣體盤查年度揭露與查證	每年依 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查查證與揭露 編製溫室氣體盤查報告書及內部審閱	提高利害關係人信任與合規性
供應鏈合作減少溫室氣體排放	建立供應鏈溫室氣體盤查管理制度	要求關鍵供應商回報溫室氣體排放數據 推動 ESG 績效評比制度	強化碳足跡掌握力並減少溫室氣體排放

長期溫室氣體減量策略及具體行動計畫

主軸	減量策略	具體行動計畫	預期成效
低碳產品研發	提升產品能效及降低終端排放	發展超低閘極漏電功率元件晶片	提高下游客戶節能效益及擴大溫室氣體減量效益 採用封裝整合以減少材料耗用
材料轉型	探索新興高效能半導體材料	推動氮化鎵（GaN）及碳化矽（SiC）設計平台	提升電能轉換效率及降低製程碳強度 與晶圓代工合作評估低碳製程技術
2050 碳中和藍圖	設立碳中和願景與行動里程碑	訂定中期（2030）與長期（2050）溫室氣體減量路徑 導入碳權購買及碳移除方案	對齊國際碳中和趨勢及建立品牌氣候韌性，採用SBTi 標準設定目標



憑藉堅實的產品開發、行銷業務及營運團隊，
提供性能優異、高信賴性、最佳性價比的產品及滿足客戶需求的優質服務。