



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

2025 永續報告書

Sustainability Report



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	8
1.3 重大主題鑑別	11

04 打造永續環境

4.1 重大主題管理方針	31
4.2 氣候變遷管理	32
4.3 物料管理	34
4.4 節能減碳	34
4.5 水資源管理	35
4.6 廢棄物管理	35

02 公司治理成效

2.1 重大主題管理方針	14
2.2 治理結構	15
2.3 營運績效	23
2.4 法規遵循	24

05 職場社會共榮

5.1 重大主題管理方針	36
5.2 人才招募與培訓	37
5.3 員工福利與保障	39
5.4 健康與安全	41
5.5 社會回饋	44

03 永續 IC 設計

3.1 重大主題管理方針	26
3.2 產品與服務	29
3.3 供應鏈管理	30

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI) 對照表	45
附錄二：永續會計準則 (SASB) 對照表	48
附錄三：永續揭露指標-半導體業	50
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	51

關於 本報告書

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」）。2025 年度永續報告書分為永續經營方針、公司治理成效、永續 IC 設計、永續環境、職場社會共榮等五大章節，透過本報告書的發行，讓利害關係人清楚了解本公司在推動企業永續發展及履行社會責任方面的努力與成果。

報告書範疇

本次資訊揭露期間為2025年度（2025年1月1日至12月31日），所揭露之數據資訊範疇、發行頻率與財務報告一致。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋2025年1月1日之前，以及2025年12月31日之後。報告書資訊涵蓋範圍包括台灣營運地區（台灣新竹總公司、中和辦事處）。

本報告書之資料及數據係由總公司各部門與中和辦事處提供，有關財務數據來源，採用經資誠聯合會計師事務所簽證後之公開資訊，以新台幣計算，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。預計依規定於2027年進行外部查證。

2025年度為大中積體電路第二次編製永續報告書，若有資訊重編之情事將於各章節中註明。

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：2026年08月發行。

下一發行版本：2027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、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AI伺服器的快速建置、未來機

器人的推廣與電動載具/無人機的普及，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。



2025 年永續亮點

2025年
無違反有關環境保護之法規
之情事



E 環境面

2025年排放量相較2024年大約
減少39.43%
未來公司將持續強化能源管理與減碳措施，提升能源使用效率降低營運對環境之影響。

2025 年訓練經費約新台幣 **503,154 元**，訓練時數總計 **1,389 小時**。相較 2024 年訓練經費約**減少 28.29%**，時數則**減少 37.69%**，2024 年度因應公司導入重要訓練專案，故辦理高頻率且長時數之訓練，致使費用及時數增加；2025 年則回歸常態。

2025 年**無任何職業病例**，亦**無重大職業災害及死亡事件**，亦**無發生侵犯人權等事項**

2025 年**購入永續發展債新台幣 2,000 萬**，以資本驅動永續，讓每一筆投資都成為改變世界的力量。



S 社會面

2025 年**無發生**客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事

2025 年**無發生**違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事

2025 年董事會、董事會績效評估之結果，滿分 5 分，**平均分數為 4.8 分**
個別董事會成員績效評估之結果，滿分為 5 分，**平均分數為 4.9 分**
及功能性委員會績效自評結果，滿分為 5 分，**平均分數為 4.5 分**
結果優良

2025 年董事出席董事會議平均**出席率為 100%**，薪資報酬委員會召開會議共 2 次，審計委員會召開會議共 4 次



G 公司治理面

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。整個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~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，並已累積17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。期許大中積體電路產品能滿足客戶多方面的要求，大中積體電路團隊的服務能獲得客戶的認可，讓我們可以於全球電子產品的電源轉換設計上一起努力，也同時為地球節能減碳目標盡一份力，進而成為具有卓越聲望的世界級事業。

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	374,613,000 元
員工人數	96 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	2,757,989 仟元
稅後淨利	354,432 仟元

營運據點

大中積體電路的總部位於台灣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
本國自然人	15,000,190	40.04%
本國法人	18,542,877	49.50%
外國機構及外國人	3,918,233	10.46%

115 年 4 月 28 日 (單位：股 / %)

股東	本人 持有股份		配偶、未成年子女 持有股份		利用他人名義合計 持有股份		前十大股東相互間具有關係人或為配 偶、二親等以內之親屬關係者，其名 稱或姓名及關係		備註
	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	名 稱 或姓名	關係	
茂達電子股份有限公司	15,965,615	42.61	—	—	—	—	—	—	—
兆豐國際商業銀行受託 大中積體電路股份有限公司員工持股信託專戶	2,028,001	5.41	—	—	—	—	—	—	—
薛添福	753,036	2.01	39,600	0.10	—	—	—	—	—
林文斌	566,000	1.51	—	—	—	—	—	—	—
花旗託管 BNP 投資操作 SNC 投資專戶	482,000	1.28	—	—	—	—	—	—	—
林偉捷	468,000	1.24	—	—	—	—	—	—	—
陳日昇	365,206	0.97	—	—	—	—	—	—	—
匯豐銀行託管美林國際公司投資專戶	272,900	0.72	—	—	—	—	—	—	—
大通託管 JP 摩根證券有限公司投資專戶	271,400	0.72	—	—	—	—	—	—	—
元大證券股份有限公司	247,814	0.66	—	—	—	—	—	—	—

營業項目及產銷產品

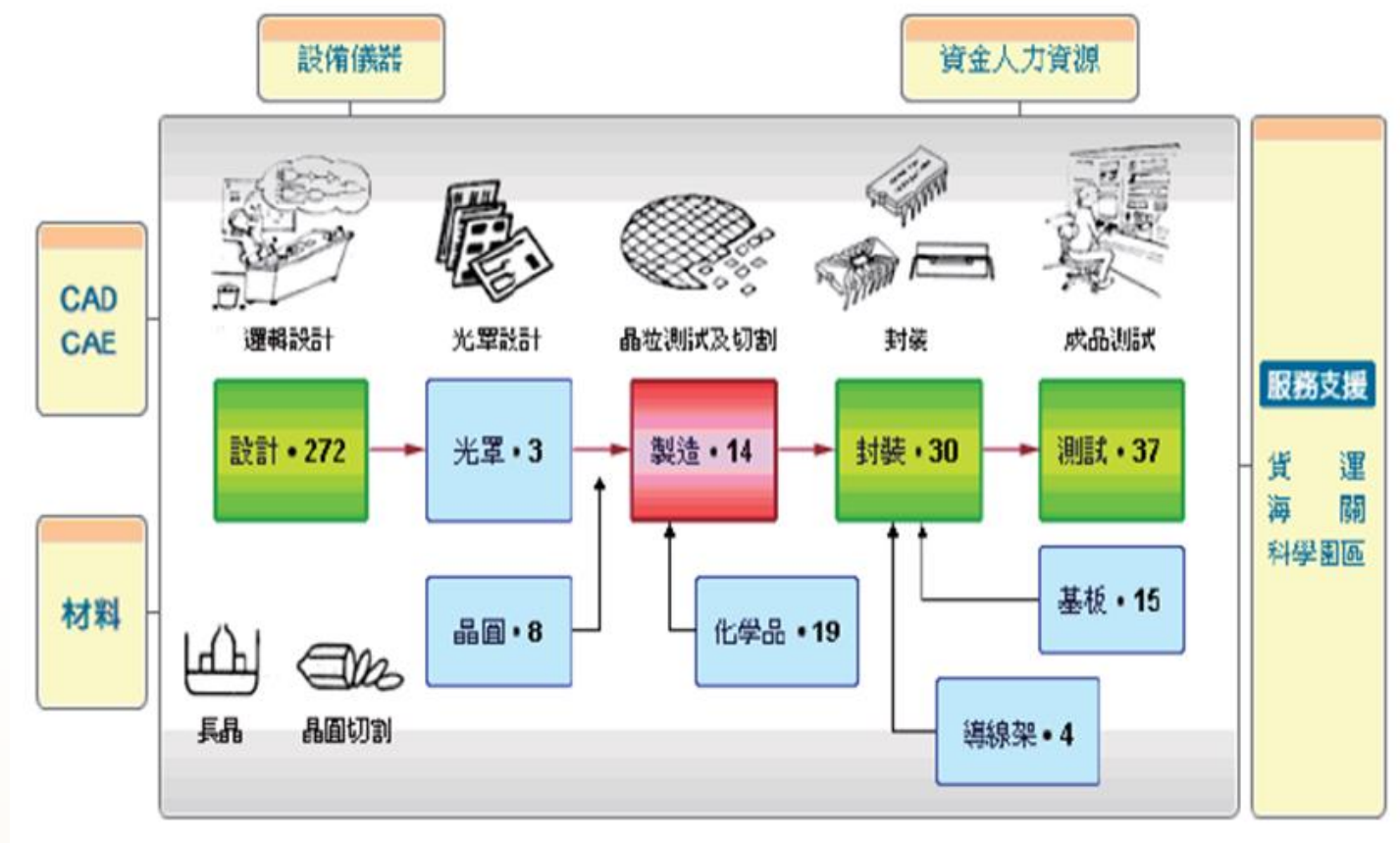
本公司從事功率半導體元件設計，位於半導體產業體系中游，於電子產業供應鏈中亦屬中游角色，上游銜接晶圓廠、封裝及測試廠，下游則服務系統廠商及終端客戶。本公司主要以自行研發設計及接受客戶委託設計為主，產品開發流程為完成電路與佈局設計後，透過光罩製作與晶圓代工形成晶圓半成品，經前段測試後交由封裝廠進行切割與封裝，最後由專業測試廠完成後段測試，始得出貨。功率半導體元件之下游應用涵蓋資訊、通訊、消費性電子、工業控制設備、汽車及醫療儀器等產業，上游原料多由國際及國內廠商供應，來源穩定且充裕，整體產業鏈發展成熟且完整，帶動產業持續成長。

功率半導體元件與一般積體電路（IC）之生產程序雖相似，但在技術平台開發及運作模式上有所差異。一般積體電路係由晶圓廠提供標準製程，IC設計公司依該製程進行電路與佈局設計，不同設計可發展出多樣化產品；而功率半導體產品之製程技術需由設計公司與晶圓廠共同開發，並依不同耐壓需求搭配相應之基板（Substrate）與磊晶（EPI），製程與元件設計需同步調整。部分情況下須由設計公司提供基礎製程，晶圓廠配合執行並依產出結果進行修正，待製程確立後再進行元件設計與產品開發，因此製程開發與設計須並行進行。由於製程條件差異，各供應商產品於電性參數上可能略有不同，實際應用時需進一步確認其適用性。

本公司產品行銷全球，涵蓋台灣、亞洲及大洋洲、歐洲、美洲與非洲等地區，目前無轉投資公司，客戶以電腦相關及各類消費性電子產品製造商為主，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	307,575
功率金氧半場效電晶體	中國香港	電子產品製造商	1,509,568
功率金氧半場效電晶體	其他	電子產品製造商	19,251

目前公司可提供電壓範圍20V至1200V之功率半導體元件，產品應用包含個人電腦、伺服器與高速運算資料中心之電腦應用，電源供應器、充電器與不斷電系統之電源轉換應用，直流無刷（BLDC）馬達驅動與散熱風扇之馬達應用，以及鋰離子電池、通訊設備、工業與車用系統與各類手持式電子裝置等。本公司上中下游供應鏈如下圖所示：



公協會參與

大中積體電路重視產業合作與生態系連結，持續專注本業發展與技術精進，並積極參與新竹科學園區相關公協會，促進資訊交流與經驗分享。在產業快速變動的環境下，攜手同業共同因應挑戰，強化產業韌性，推動永續發展與共好目標。

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，本公司採用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」的五大原則外，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，以及參考同業的利害關係人，再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，並參酌AA1000 SES鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於10分者，為本公司2025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、股東和其他投資者、供應商、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
股東和其他投資者	股東與投資者為大中積體電路發展之重要支柱，透過資金投入及參與公司治理，持續提供支持，並促進公司穩健發展與長期經營。	- 經濟績效 - 反貪腐 - 反競爭行為 - 稅務 - 客戶隱私	- 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 2 次法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。並吸取股東回饋意見,精進治理。 2025.05.19 受邀參加玉山證券舉辦之實體法人說明會 2025.05.29 召開 114 年度股東常會 2025.11.14 受邀參加元大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 22 則
		- 經濟績效 - 稅務 - 能源 - 排放 - 水與放流水 - 廢棄物 - 勞雇/資關係 - 職業安全衛生 - 顧客的健康與安全 - 行銷與標示客戶隱私	- 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 (即時)	- 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。 2025 年無違反勞動案件之情事發生。

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
員工	員工是大中積體電路永續經營的最大資產，也是我們持續成長的驅動力。	- 經濟績效 - 市場地位 - 勞雇關係 - 勞資關係 - 職業安全衛生 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等機會 - 不歧視 - 結社自由與團體協商強迫與強制勞動	- 勞資會議 (每季) - 員工申訴檢舉信箱 (即時處理) - 部門會議 (每月及每週) - 績效面談 (每年) - 公司公告 (不定期) - 職工福利委員會 (每年)	- 每年召開 4 次勞資會議，透過每季 1 次的勞資會議達成雙向良性溝通。 2025 年無違反勞動案件發生 2025 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。	- 物料 - 能源 - 排放 - 職業安全衛生 - 不歧視 - 結社自由與團體協商 - 童工 - 強迫與強制勞動 - 顧客的健康與安全 - 行銷與標示 - 客戶隱私	- 客戶滿意度調查 (每年) - 行銷業務單位同仁拜訪客戶及客戶來訪 (不定期經常性溝通) - 客服電話/信箱 (即時) - 客戶稽核討論 (定期)	2025 年客戶滿意度達 97.1 分，本公司透過多面向且系統化之溝通機制進行客戶關係維繫，並從客戶角度出發，持續推動研發創新，以提供符合現況與未來需求之產品，強化客戶關係管理。 - 即時回應客戶申訴事件，處理改善滿意度高
供應商	本公司產品與服務鏈仰賴供應商穩定支持以確保交期如期達成，其中外包廠商為供應鏈中之重要合作夥伴，其穩定性與合規性並直接影響產品品質、成本控制及整體營運效率。	- 經濟績效 - 採購實務 - 職業安全衛生 - 行銷與標示 - 供應商環境評估 - 供應商社會評估	- 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) (即時) - 實地稽核與訪談 (每三年)	- 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。 2025 年度共 13 家供應商實施審查之結果皆合格

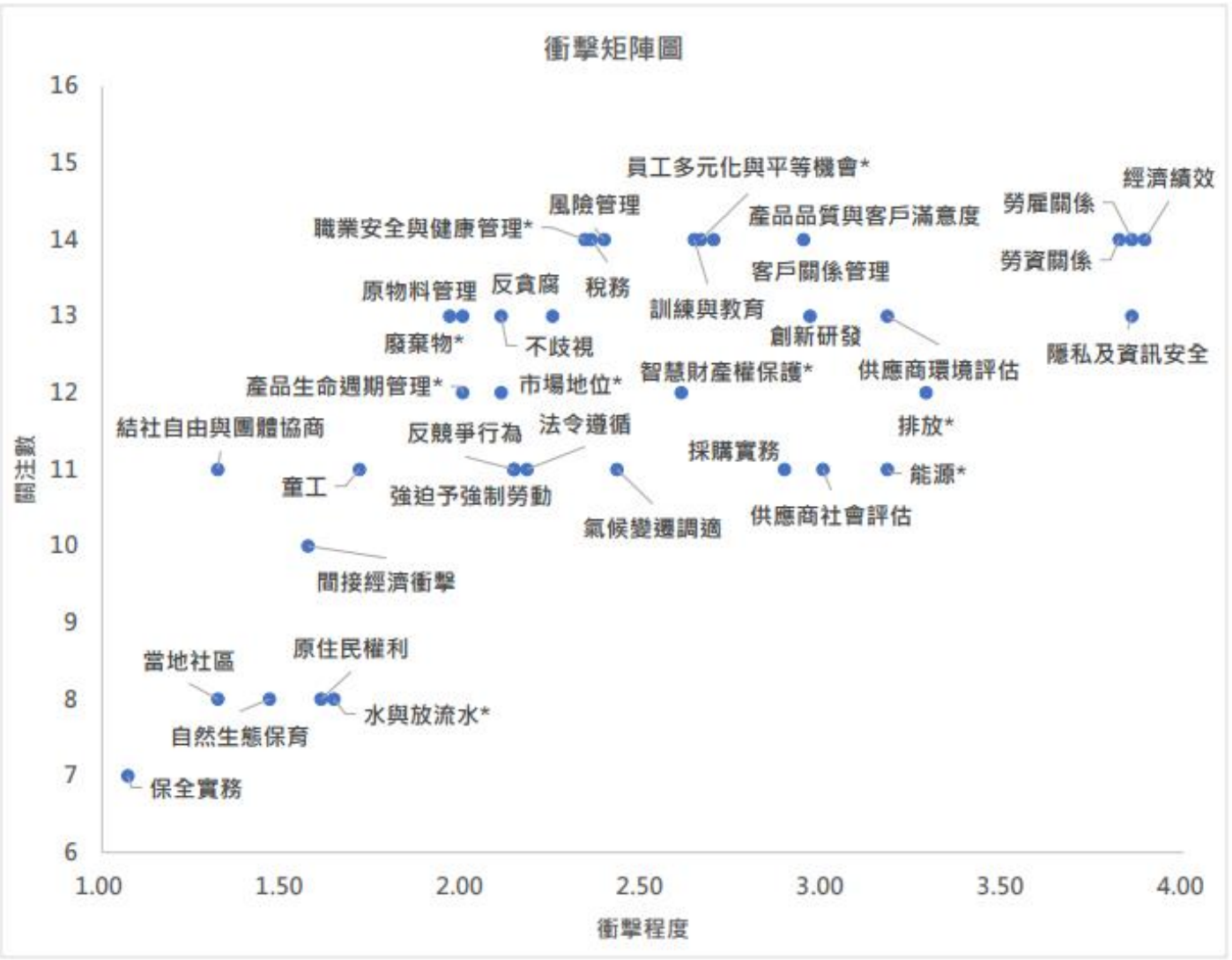
1.3 重大主題鑑別

為了讓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 38 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 3 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 8 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「勞資勞雇」，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 8 項重大性永續議題歸納出 6 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

產品或服務項目	銷售出貨區域	客戶類型
• 排放 • 創新研發	• 供應商管理 • 勞資勞雇 • 客戶隱私	• 經濟績效



重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	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。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。	◆ 經濟 - 實際正面影響：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。 ◆ 經濟 - 實際正面影響：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。 ◆ 經濟 - 潛在負面衝擊：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。 ◆ 環境 - 實際正面影響：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。 ◆ 環境 - 實際正面影響：降低碳排放有助於減少對環境之衝擊，提升企業環境管理績效。 ◆ 社會 - 實際正面影響：公司若積極管理排放，能提升利害關係人的信任，展現企業社會責任。 ◆ 社會 - 潛在負面衝擊：若排放管理不當，可能引發環境抗議或法律爭議，影響企業聲譽與利害關係人關係。	● 本公司 (造成) ● 股東和其他投資者 (促成) ● 員工 (促成) ● 供應商與承攬商 (造成) ● 客戶 (促成) ● 政府機關 (促成) ● 當地社區 (促成)	第四章：打造永續環境
環境面	創新研發	本公司持續開發高規格之功率半導體元件產品，以滿足客戶多樣化應用需求，並強化產品性能與品質穩定性。	◆ 經濟 - 實際正面影響：高規格產品有助提升能源利用效率，進而降低生產成本。 ◆ 經濟 - 潛在正面影響：持續開發新產品以降低功率損耗，可提升市場競爭力並進一步擴大市占率，同時達成節能減碳目標。 ◆ 經濟 - 潛在負面衝擊：若未持續進行產品研發，可能導致市場競爭力下滑，進而增加公司營運風險。 ◆ 環境 - 實際正面影響：減少碳排放，有助於環境永續發展。	● 本公司 (造成) ● 股東和其他投資者 (促成) ● 客戶 (促成) ● 員工 (直接相關) ● 供應商與承攬商 (促成)	第三章：永續 IC 設計
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。	◆ 經濟 - 實際正面影響：因應就業環境變化，持續調整人才招募策略及薪資條件，有助於吸引更多人才加入企業並提高留任率。 ◆ 社會 - 實際正面影響：優化薪酬與福利制度，有助提升員工滿意度、工作穩定性及企業雇主形象。 ◆ 社會 - 潛在負面衝擊：如企業未持續調整福利制度，可能影響人才求職意願與留任率，進而導致人才流失。	● 本公司 (造成) ● 員工 (直接相關) ● 政府機關 (促成) ● 股東和其他投資者 (促成)	第五章：職場社會共榮

重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
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》。	- 經濟 - 實際正面影響：透過社會性評估確保供應鏈穩定性與合規性，有助提升產品品質及客戶信任。 - 經濟 - 潛在正面影響：改善供應鏈透明性與合作夥伴合規性，進一步增強企業市場競爭力。 - 經濟 - 潛在負面衝擊：對部分不符合要求之供應商可能造成短期營運壓力，甚至導致合作關係終止。 - 社會 - 實際正面影響：促進供應商改善勞工條件與商業道德，提升供應鏈社會責任意識。 - 社會 - 潛在正面影響：提升供應鏈透明性，有助建立利害關係人對企業之信任。 - 環境 - 潛在正面影響：透過供應鏈社會性評估與合規管理，可降低潛在環境違規風險。	- 本公司 (造成) - 員工 (促成) - 供應商與承攬商 (直接相關) - 客戶 (促成) - 政府機關 (促成)	第三章：永續 IC 設計
	客戶隱私	以持續的專業團隊服務，滿足客戶的需求。為我們的核心價值之一。保障客戶隱私及機密資訊，才能持續獲得客戶信任。	- 經濟 - 潛在正面影響：持續強化資訊安全管理，有助維持公司競爭優勢並降低營運風險。 - 經濟 - 潛在負面衝擊：一旦發生機密資料洩露事件，可能造成訂單流失、商譽受損，進而影響公司營運發展。 - 社會 - 實際正面影響：強化資訊安全管理，有助提升利害關係人對企業資料保護之信任，進一步強化企業社會信賴基礎。 - 社會 - 潛在負面衝擊：資訊安全管理不當可能導致隱私資料外洩，並使公司面臨相關法律責任與罰款風險，影響利害關係人權益。	- 本公司 (造成) - 客戶 (直接相關) - 員工 (直接相關) - 股東和其他投資者 (促成) - 政府機關 (促成)	第三章：永續 IC 設計
治理面	經濟績效	本公司致力於功率半導體元件產品線發展，提供客戶優質的產品規格、產品品質與服務，以提升市場競爭力與營運表現。公司持續推動營收規模與營運效益成長，並以每位員工之營收貢獻及獲利貢獻作為管理指標，作為營運推進與績效衡量依據，逐步提升整體經濟績效與企業價值。	- 經濟 - 實際正面影響：透過導入高規格與高能效產品設計，提升能源使用效率並降低功率損耗，有助降低整體製造與營運成本，強化公司成本結構與營運效率。 - 經濟 - 潛在正面影響：持續開發高規格、低功耗產品並優化製程技術，有助提升產品競爭力與市場應用價值，強化客戶導入成功率並支撐長期營收成長動能。 - 經濟 - 潛在正面影響：透過與晶圓廠建立策略性合作並共同開發新製程平台，有助提升供應鏈穩定性與技術能力，降低營運不確定性並強化長期經濟效益。 - 經濟 - 潛在負面衝擊：若未持續投入高規格產品研發與製程技術提升，可能導致產品競爭力下降、市場差距擴大，進而影響營收成長與長期獲利能力。	- 本公司 (造成) - 員工 (直接相關) - 供應商與承攬商 (促成) - 客戶 (直接相關) - 股東和其他投資者 (直接相關) - 金融機構 (促成) - 政府機關 (促成)	第二章：公司治理成效

公司治理成效

2.1 重大主題管理方針

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、供應商與承攬商、客戶、股東和其他投資者、金融機構、政府機關
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	大中積體電路規模逐年擴大，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。 ● 正面影響：營運規模成長可提升營運效率與經濟績效，並增加投入環境改善之資源。 ● 正面影響：以人均碳排管理，有助推動減碳與提升能源效率。 ▲ 負面衝擊：成長階段總碳排可能增加，短期環境改善有限。 ▲ 負面衝擊：總量減碳受產業特性限制，執行難度較高。		
政策/策略	本公司持續推動營運規模成長，除強化既有產品線完整度外，積極投入新世代技術開發，並擴展至新產品規格與應用領域，以提升產品競爭力與市場覆蓋率。除持續深耕電腦相關應用市場外，亦選定電源供應器、馬達/風扇、動力電池及工業與車載應用等具成長潛力之領域作為重點推廣方向，作為公司長期營運發展策略。 我們以高規格產品開發為核心策略，針對不同應用市場先行開發符合需求之產品規格，並透過提升產品性能與客戶服務品質，提高客戶導入意願與市場滲透率。同時深耕既有客戶並拓展新客戶群，持續累積應用端回饋以優化技術平台，使產品開發更貼近市場需求，形成產品研發與客戶需求之正向循環，進一步強化產品競爭力與營運績效，推動企業長期成長。		
目標與標的	短期目標： • 公司 2025 年營收達新台幣 34 億元以上，期許 2026 年營收有雙位數比率成長。 • 電源供應器、馬達/風扇應用與動力電池應用總應用占比提升至 50%。 • 人均年營收近新台幣 3 千 5 萬元/人年，期許 2026 年人均年營收有雙位數比率成長。 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 總應用占比達 50%以上。 • 人均年營收超過新台幣 4 千萬元/人年。 長期目標： • 公司未來年營收達百億新台幣。 • 電源供應器、馬達/風扇應用與動力電池應用 總應用占比達 50%。 • 人均年營收超過 新台幣 5 千萬元/人年。		
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。 • 2025 年營收 34 餘億元 較提至董事會近 30 億元目標值達成率 110%。 • 2025 年 EPS \$9.52 元 較提至董事會\$6.33 達成率 150%		

2.2 治理結構

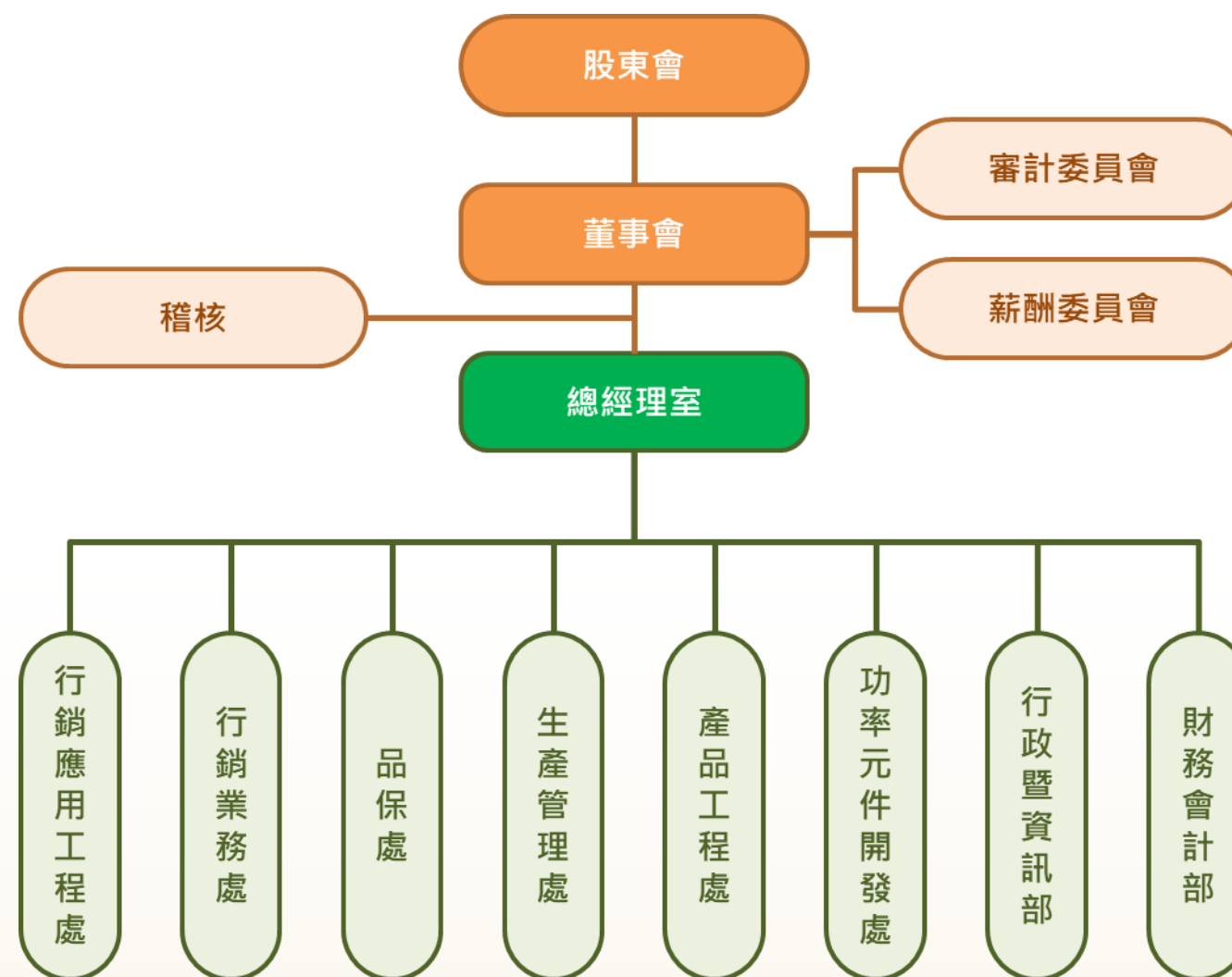
董事會結構與多元性

董事成員皆依公司章程採候選人提名制，董事會或股東得依法提名董事候選人，經董事會審核後，由股東會選任之。本公司依「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宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、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，為達到公司治理之理想目標，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，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，並迴避討論及表決。

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。

本公司依「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」選出第六屆董事會七位董事，其中包含四位獨立董事，董事成員皆為本國籍，董事間未有互為配偶或二等親以內之親屬關係，董事年齡分布，一位董事 71 歲以上，六位董事在 61-70 歲之間，獨立董事之任期年資，兩位獨立董事任期年資在 3 年以下，兩位獨立董事任期年資介於在 3 - 9 年間，資格條件均符合法令規定之獨立性要求，且皆熟稔本公司財務及營運情形。組成結構占比分別為獨立董事 57%，具員工身份之董事 14%。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別，女性董事比率目標為 25% 以上，目前女性董事占比為29%，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標。

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
董事長	中華民國	薛添福	男 50 歲以上	2008.08.05	- 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	王志信	男 50 歲以上	2013.12.17	- 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	林君亮	男 50 歲以上	2014.06.27	- 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 50 歲以上	2017.06.22	- 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 - 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 50 歲以上	2020.06.22	- 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 - 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	- 大聯大投資控股(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 50 歲以上	2023.06.21	- 台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委 - 盛達電業(股)公司董事 - 創律法律事務所資深合夥律師 - 溫斯頓本國及外國法律師事務所顧問律師 - 宏鑑法律事務所知識產權律師 - 國際通商法律事務所律師 - 旺宏電子先進製程部研發經理	- 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 50 歲以上	2023.06.21	- 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 - 臺灣志氣化學(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

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。為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，以確保與董事溝通管道之暢通。2025年共舉行4次董事會，董事會平均實際出席率為 100%，董事出（列）席情形如下：

2025 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%	

2025 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（包含透過申訴機制與利害關係人溝通管道所回報，經查證屬實之重大事件，並依事件性質於董事會進行溝通與彙報）、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、經營風險管理及董事會績效成果等盡職調查與相關衝擊回報，並納入利害關係人議合結果進行綜合考量。

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	4	◎ 溫室氣體盤查及查證執行報告
經濟(含治理)面	30	◎ 內部稽核報告 ◎ 營運狀況報告 ◎ 財務報告 ◎ 公司章程、內控制度
社會面	5	◎ 註銷已發行限制員工權利新股案 ◎ 董事酬勞、員工酬勞 ◎ 薪資報酬委員會所提建議案

董事獨立性與利益迴避

董事長為董事會主席及高階管理階層，本公司因營運所需，董事長與總經理同一人，惟公司章程中已明定董事長及總經理之授權及職責，且除董事長外，其餘 6 位董事皆未任職於公司，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，且半數以上之董事為獨立董事，能獨立、公正監督經營管理階層，具實質獨立性，各功能性委員會成員並由獨立董事擔任，就各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，董事會與管理階層之間具備充分之獨立性。

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。2025年本公司未發生重大利益衝突事件，董事對利害關係議案迴避之執行情形請參閱本公司2025年股東會年報-公司治理運作情形。

股東會資訊-投資人訊息式暨檔案下載-大中積體電路股份有限公司

推動永續發展

本公司設置永續發展小組，由公司治理主管擔任總召集人，總經理擔任主任委員，並代表永續發展小組列席董事會會議；小組由各部門代表共同組成，負責推動及統籌公司永續發展相關事宜，包含環境、社會及治理 (ESG) 議題之策略規劃、措施推動與目標管理。本公司已訂定並經董事會核准之三大守則，包括「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」，作為誠信經營、公司治理、環境保護及社會責任之管理依據。

目前由公司治理主管定期於董事會報告溫室氣體盤查與查證之執行情形，未來永續發展小組將定期召開會議追蹤ESG目標達成狀況，研擬行動方案與持續改善措施，並依主管機關規範向董事會報告執行成果與工作計畫，由董事會進行整體督導並提供策略建議。組織同時

負責永續報告書之編撰與審核發行，定期檢視ESG績效與目標達成進度，並協調各部門推動企業倫理與永續相關改善措施，以落實公司永續發展目標。

董事進修

董事為企業發展之重要決策核心，負責擬定長期策略與發展方向，確保公司於快速變動之市場環境中永續經營。因應市場與法規趨勢，董事持續進修提升專業能力與決策前瞻性，參與企業風險與AI運用風險管理、AI驅動之數位轉型與商業創新應用及淨零高峰論壇等課程，以強化公司治理與風險控管能力，掌握未來發展趨勢並維持競爭優勢。2025年每位獨立董事皆完成進修時數 6 小時，未來將持續透過安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。

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
董事	薛添福	2025 / 08 / 22	社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	6
		2025 / 11 / 07	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管與董事會評估發展	3	
董事	林君亮	2025 / 07 / 29	證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	6
		2025 / 08 / 22	社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	
獨立董事	江俊彥	2025 / 07 / 09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6

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	翁聖賢	2025 / 03 / 19	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	解析股東會之爭議案例	3	18
		2025 / 03 / 27	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規	3	
		2025 / 04 / 10	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	企業風險與 AI 運用風險管理-董事會與公司治理層級之監督責任	3	
		2025 / 06 / 09	台北律師公會	公司治理最新發展與董監事、經理人責任	3	
		2025 / 07 / 29	台北律師公會	公司治理與風險管理	3	
		2025 / 08 / 20	台北律師公會	公司治理人員實務進階分享	3	
獨立董事	楊鎧蟬	2025 / 05 / 13	社團法人台灣董事學會	全球化企業管理策略	3	9
		2025 / 08 / 12	社團法人台灣董事學會	AI 驅動的產業數智轉型與商業創新應用	3	
		2025 / 12 / 24	社團法人中華公司治理協會	AI 人工智慧與公司治理	3	
獨立董事	王召仁	2025 / 06 / 23	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3	6
		2025 / 06 / 23	社團法人中華公司治理協會	永續發展委員會(永續長、工作組)運作實務	3	

董事會績效評估

為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，於次一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。本公司2025年度董事會績效評估，業已提送2026年2月11日董事會報告，評估結果如下：

【董事會績效評估】

針對董事會效能進行評估，分為五個評估面向，自評整體平均分數為4.8分，顯示整體董事會運作情形良好。未來將持續提升董事會參與本公司永續發展之相關議題。

【個別董事會成員績效評估】

由個別董事進行自我檢視、評估，分為六個評估面向，自評整體平均分數為4.9分，顯示個別董事對於其職責之掌握及對董事會之參與等均屬優良。

【功能性委員會績效評估】

由獨立董事進行自我檢視、評估，分為五個評估面向，審計委員會及薪資報酬委員會績效自評整體平均分數皆為4.5分，顯示獨立董事對於審計委員會或薪資報酬委員會不同的職責認知及其決策品質等均屬優異。

董事會績效評估未來將衡量涵蓋經濟、環境與人群相關等面向及考量公司狀況，訂定董事會績效評估之衡量項目，相關評鑑結果均列為公司治理優先精進計畫。

- (一) 核心職能：妥善執行董事權力及義務，包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修。
- (二) 環境：設定及督導環境面相關目標，包含能資源管理、溫室氣體排放報導、污染防治、永續性生產流程的建置。
- (三) 社會：設定及督導社會面相關目標，包含社區救助、社會公益、供應鏈管理、職業安全衛生、人力資源、員工競爭力與福祉。
- (四) 治理：設定及督導治理面相關目標，包含覆核營運預算與計劃、檢討公司會計、財務、產品研發、生產銷售、誠信經營、風險管理、內控制度及相關報告。

審計委員會

大中積體電路為強化公司治理，於2017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。

2025 年審計委員會運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率
召集人	楊鎧蟬	4	0	100%
委員	江俊彥	4	0	100%
委員	翁聖賢	4	0	100%
委員	王召仁	4	0	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/ 2024 年度審計委員會召開會議次數

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。

2025 年薪資報酬委員會運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率
召集人	江俊彥	2	0	100%
委員	楊鎧蟬	2	0	100%
委員	翁聖賢	2	0	100%
委員	王召仁	2	0	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/ 2025 年度薪資報酬委員會召開會議次數

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、績效表現及市場水準等因素綜合考量，以確保薪酬具市場競爭力並發揮人才激勵效果。目前董事及高階經理人之薪酬核定，主要依其職務貢獻、營運績效及公司整體經營成果評估，尚未直接與 ESG (環境、社會及公司治理) 績效指標連結。惟公司已將永續發展理念逐步納入經營策略與管理方向，未來將持續關注國內外趨勢及實務發展，審慎評估將 ESG 相關指標納入薪酬制度之可行性，以兼顧企業長期永續發展與整體經營績效。

人權盡職調查

承諾/政策	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。除此之外，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」。
簽核發布層級	董事長暨總經理核准發布，各階管理階層負責執行與監督落實。
程序辦法名稱	《大中積體電路人權政策》、「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」。
如何鑑別及落實	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。
是否有提供補救辦法	是；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。
是否有提供申述管道或檢舉管道	是；申訴流程及管道明訂於「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」內。

本公司重視人權保障與友善職場之建立，除訂定《大中積體電路人權政策》外，亦制定「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」，禁止任何形式之歧視、騷擾、暴力及報復行為，並建立相關申訴與調查機制，以保障員工合法權益與身心健康。

本公司每年至少辦理一次全體員工職場不法侵害暨性騷擾防治教育訓練，並針對主管職加強宣導管理責任與預防觀念，以提升人權意識及風險預防能力。

員工如目睹、聽聞或遭遇職場不法侵害事件，可透過申訴專線或內部申訴信箱進行通報，由人資單位擔任專責管理窗口。申訴案件由調查小組以保密方式進行調查，並提交申訴處理委員會審議。經調查屬實者，將依情節輕重予以懲處；如涉及違法情事，亦得移送司法機關處理。公司禁止任何對申訴人、通報人或協助調查人員之報復行為，並視需要提供健康指導、工作調整及身心健康追蹤等協助措施。申訴處理流程如下：

1. 當事人提出申訴，或公司知悉事件後主動介入。
2. 採取必要之糾正與補救措施。
3. 啟動調查程序並提報申訴處理委員會審議。
4. 通知當事人調查與處理結果。
5. 當事人接受結果後結案；如未接受，則重新啟動調查程序。

2.3 營運績效

2025年大中積體電路的營業收入為3,401,493仟元，相較於2024年的2,716,085仟元提升了約25.24%，主要原因為市場需求上升，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	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	2,656,692	2,716,085	3,401,493
營業成本 (仟元)	2,212,700	2,147,903	2,637,956
營業毛利 (仟元)	443,992	568,182	763,537
營業損益 (仟元)	149,509	230,554	373,563
營業外收入及支出 (仟元)	26,471	51,838	45,883
稅前淨利 (仟元)	175,980	282,392	419,446
本期稅後淨利 (仟元)	149,284	225,914	354,432
本期綜合損益總額 (仟元)	241,096	182,378	410,384
每股盈餘 (元)	4.03	6.09	9.52
員工福利金額 (仟元)	2,617	2,897	3,415
股利 (仟元)	7,759	5,146	10,648
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	169,082	223,429	258,371
留存經濟價值(仟元)	114,073	190,768	292,488
支付出資人款項 (仟元)	100,299	104,514	161,148
支付政府的款項 (仟元)	60,488	49,376	51,530
社區投資 (仟元)	50	95	0

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. 區投資指捐款及捐贈。

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」。

※ 產生的直接經濟價值：收入。

※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

政府補助

本公司配合政府政策，善用各項資源投入職場安全、員工健康管理及產業升級轉型等面向。於報導期間內，透過2023年產業創新研發投抵及2022年未分配盈餘實質投資，共取得補助金額新臺幣14,713,215元，相關補助強化公司營運效率與永續發展能力，具體補助項目如下表所示：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額(元)
112 年產業創新研發投抵	國稅局	10,045,600
111 年未分配盈餘實質投資	國稅局	4,667,615
總計		14,713,215

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。



稅務管理

本公司稅務管理由財務會計部負責，由財務長負責監督並向董事長報告稅務治理相關事項，以確保稅務風險之有效控管與合規運作，相關資訊亦可參考本公司的財務報告。

一、稅務政策與原則

本公司稅務政策如下：

- 所有營運活動均依循相關稅務法規及規範辦理。
- 財務報導與稅務資訊揭露遵循相關法令及會計準則要求，確保資訊透明。
- 基於互信與資訊透明原則，與稅務機關維持良好且互相尊重之關係。
- 公司重要營運及投資決策均納入租稅影響評估。
- 關係企業間交易依常規交易原則辦理，並遵循 OECD 移轉訂價準則。
- 不以避稅為目的或利用避稅天堂進行租稅規劃。
- 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。

二、稅務風險管理

本公司依循內部控制制度，針對法規變動及營運活動所產生之稅務風險進行評估與管理，並透過適當之衡量與控制機制降低潛在風險，以確保稅務合規性與穩定性。

三、稅務治理與能力建構

本公司由具經驗之稅務人員負責日常管理，並透過外部稅務顧問提供專業支援，同時參與稅務相關研討會與組織活動，以掌握國際稅務趨勢並強化專業能力，提升整體稅務管理品質與企業競爭力。

2.4 法規遵循

誠信經營制度與風險評估

本公司秉持「誠信踏實」之核心價值，作為企業經營理念與文化基礎，要求全體董事、經理人及員工恪守誠信原則，禁止任何貪污、舞弊、賄賂、勒索、挪用資產或以損害公司利益換取個人利益之行為。

本公司已訂定「誠信經營作業程序」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」等相關規範，作為誠信經營與防範不誠信行為之依據。總經理室為誠信經營專責單位，負責相關政策與防範措施之制定、推動與監督執行，並定期（至少每年一次）向董事會報告執行情形。我們透過持續法規追蹤及內部控制制度，評估法規變動與營運活動可能產生之風險，並依據法規鑑別結果檢視內部規範之適足性。2025 年透過自我評估、舉報內容及調查結果檢視，本公司未發現重大貪腐風險事件，亦無發生貪腐案件。

誠信經營政策和訓練

本公司致力建立健全之從業道德與法規遵循制度，涵蓋法規鑑別、制度建立、教育宣導、檢舉機制及吹哨者保護等面向，並由管理階層以身作則，深化誠信文化。

對內，我們透過教育訓練及宣導持續提升員工法遵意識；對外，大中積體電路與客戶及供應鏈共同推動誠信經營，並於公司網站揭露相關誠信政策、內規及聯繫管道，供利害關係人查詢與反映。

本公司每年至少辦理一次誠信經營與從業道德教育訓練，課程內容涵蓋反貪腐、利益衝突迴避與申報、性騷擾防治、出口管控、個人資料保護及內線交易防制等議題，並依不同職務提供數位課程、面授課程及宣導會等多元訓練方式。

2025 年共計 96 位同仁完成誠信經營、從業道德及防範內線交易相關訓練，總訓練時數達 48 小時，全體同仁完訓率達 100%。另將相關課程納入新人教育訓練，2025 年新進人員共 2 位，受訓時數 1 小時。

此外，本公司於誠信經營守則中明文規定不得提供政治獻金；如從事捐贈或贊助，亦須符合相關法令及內部程序，不得作為變相行賄之用途。

違反誠信經營事件應對措施

本公司對任何違反誠信經營及從業道德規範之行為採取零容忍政策。員工、經理人或利害關係人如發現疑似違法或違反誠信情事，可透過多元管道進行檢舉或反映，相關案件均以保密方式處理，以保障檢舉人權益。

若經調查確認違反誠信規範者，將依相關規定及獎懲辦法進行懲處，情節重大者包括解僱；如涉及違法情事，亦將依法採取必要法律行動。

我們亦持續透過主管會議、業務會議及教育訓練加強誠信政策宣導，並藉由內部稽核及檢舉機制強化監督與預防，以降低不誠信行為風險。

內控制度

本公司已建立完善之內部控制制度，以確保各項營運活動符合相關法令及公司治理要求。相關制度涵蓋會計制度、內部控制流程、重大資訊管理及法規遵循等面向，並透過制度化、管理降低營運與法遵風險。

各部門依權責執行相關控制程序，並定期檢視制度之有效性與適足性，以持續強化誠信經營及風險管理機制。

內部稽核機制

本公司稽核部門依年度稽核計畫執行內部控制制度及相關作業流程查核，定期檢視會計制度、法規遵循及誠信經營制度之執行情形，並將結果提報董事會。如發現缺失或異常情形，將要求相關單位提出改善措施並持續追蹤，以確保內部控制制度有效運作並降低貪腐及舞弊風險。

法規遵循

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，2025年本公司未曾發生任何違反社會經濟法規的重大事件。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：

檢舉管道	
檢舉單位	總經理室
檢舉地址	新竹市東區篤行一路六號五樓
檢舉電話	03-5635818
檢舉信箱	007@sinopowersemi.com

人權保護

本公司遵守相關勞動法規及國際人權公約，並制定《大中積體電路人權政策》及「加班管理辦法」，作為保障員工權益及推動友善職場之依據，致力打造安全、健康且具包容性之工作環境。

本公司以尊重人權與公平對待為核心原則，於招募、任用及晉升過程中秉持公平與公開原則，確保所有應徵者與員工於種族、性別、年齡、宗教、國籍及政治立場等面向皆受到平等對待，落實唯才是用之精神。為防範歧視與騷擾行為，本公司明確禁止任何形式之歧視與不當對待，並透過內部教育訓練強化員工人權意識，同時設立保密申訴與檢舉機制，確保員工可安心反映相關問題，本公司2025年度未發生歧視事件。

在勞動條件方面，本公司定期檢視相關制度，以確保符合當地勞動法令與產業標準，並提供合理之薪酬與福利制度，持續改善工作環境與員工身心健康。公司亦重視工作與生活平衡，並提供相關支持措施，以提升員工福祉。此外，本公司尊重員工結社自由與意見表達權利，並透過多元溝通管道促進勞資對話；同時高度重視員工個人隱私，採取適當資料保護措施，確保資訊安全與合法使用。本公司2025年度未發生超時加班相關重大違規事件。

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、員工、股東和其他投資者、政府機關
本主題重大原因	以持續的專業團隊服務，滿足客戶的需求。為大中積體電路的核心價值之一。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	隨著科技進步，公司重要機密資料可能遭有心人士以非法方式竊取，若發生機密資料或隱私外洩事件，恐導致訂單流失、商譽受損，進而影響營運發展；同時，依據台灣及主要國家相關法規，資訊外洩亦可能面臨法律責任與罰款。透過持續強化資訊安全管理，可降低相關風險並維持企業競爭優勢。 ● 正面影響：強化資訊安全管理有助維持企業競爭優勢並降低營運風險。 ▲ 負面衝擊：機密或隱私資料外洩可能導致訂單流失、商譽受損及法律責任與罰款風險。		
政策/策略	為落實公司內部資安並建立可信賴之資訊安全作業環境，維持資訊系統持續運作原則，本公司訂定「資訊安全政策」，並因應資安威脅日益嚴峻，建置資通安全組織，設置資安主管及專責人員，由總經理擔任最高主管，負責整體資安治理與資源配置。該團隊負責外部資訊風險評估與資源導入、資訊安全制度建置、資安督導與稽核，並持續強化員工資安意識，透過時事案例及內部作業回饋進行資安宣導。同時每年編列適當預算強化資訊技術與安全防護，每月召開資安月會定期檢討政策執行成效，並每年向董事會報告資通安全運作及執行情形。		
目標與標的	無重大資安相關之情事。 無洩漏客戶隱私事件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	2025 年無侵犯客戶隱私及遺失客戶資料之情事發生。 2025 年新進員工資安教育訓練完成率 100%。 2025 年完成社交工程演練及資安教育訓練。		

重大主題：供應商管理			
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	員工、供應商與承攬商、客戶、政府機關
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	本公司透過供應商社會責任評估機制，提升供應商之勞工條件與商業道德水準，並確保產品符合社會責任及國際標準要求，以強化整體市場競爭力；惟在導入與執行過程中，對於評估未達標準之供應商可能造成短期業務壓力，同時亦可能增加供應鏈管理與評估相關成本。 ● 正面影響：提升供應商勞工條件及商業道德水準。 ● 正面影響：確保產品符合社會責任及國際標準，提升市場競爭力。 ▲ 負面衝擊：對評估不合格之供應商可能造成短期業務壓力。 ▲ 負面衝擊：供應鏈評估與管理流程增加營運成本。		
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： 在每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	2025 年新增兩家外包廠商(晶圓廠 1 家,封裝廠 1 家)，完成社會性評估及覆蓋率達成 100%。 2025 完成 13 家外包廠商年度稽核及績效報告，其供應商的合規性皆符合社會性評估要求。		

重大主題：創新研發			
永續準則（議題）呼應	自訂主題	影響之利害關係人	股東和其他投資者、客戶、員工、供應商與承攬商
本主題重大原因	本公司致力於功率半導體元件產品的發展與技術創新、提供最佳的產品規格、產品品質及服務為首要目標，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。並滿足客戶特殊應用需求，設計具客製化、高價值性，低功耗之產品。		
影響與衝擊	透過導入高規格產品以提升能源使用效率並降低功率損耗，不僅有助有效降低整體生產成本，強化企業競爭力，同時藉由減少碳排放量，降低對環境之衝擊，促進資源永續利用並支持環境永續發展目標。 ● 正面影響：提升能源使用效率並降低功率損耗，有助降低生產成本並強化企業競爭力。 ● 正面影響：減少碳排放量，有助降低對環境之衝擊並促進資源永續發展。		
政策/策略	本公司持續與晶圓廠建立策略性合作關係，共同投入新製程技術平台之研發，以強化關鍵製程與技術能力。同時積極開發符合客戶應用與系統整合需求之高規格新產品，提升產品導入成功率與客戶黏著度。以高規格、高能效產品作為核心產品開發策略，透過產品設計與製程優化，持續降低單位面積阻值規格，有效降低製造成本，進一步強化公司成本結構韌性與長期獲利能力。並將高能效產品導入與低碳製程作為減碳核心方向，提升能源使用效率並降低溫室氣體排放強度，以降低公司營運對環境之影響，並逐步與國際減碳與永續發展目標接軌。在此基礎上，透過跨區域晶圓廠合作開發新產品與新製程技術平台，可依外部環境變化彈性調整產品開發與量產布局，以降低氣候變遷、地緣政治及關稅政策變動對營運與供應鏈之潛在風險，確保長期營運穩健發展。		
目標與標的	短期目標： 提高研發經費投入，聚焦於新世代高效能產品之開發。 除 PC 應用領域外，積極將產品導入 Motor / Fan 與電池管理系統 (BMS) 等應用上，持續提升相關產品之營收比重。 中期目標： 持續與不同區域之晶圓廠合作新製程技術平台開發，可依據外部環境或客戶要求，彈性調整產品開發與量產目標。 長期目標： 功率半導體元件核心技術與永續發展結合，戮力研發更高效能和更低功耗之創新產品。 參與各大電子代工廠產品規格之制定，先期投入、抓住市場成長機會、提高客戶黏著度，同步擴展產品線布局，一次滿足客戶不同應用需求。		
管理評量機制	1. 研發單位建立定期檢視研發成果與技術，確保研發資源投入與策略方向一致。並透過與行銷應用單位之跨部門協作，持續掌握市場趨勢、客戶需求與產品應用發展，作為研發方向與專案優先順序調整之重要依據。 2. 品質管理部門依據各項管理系統，建立定期檢視與會議機制，系統性監控產品品質與製程穩定度，降低品質風險並提升整體品質表現。		
績效與調整	2025 年 Motor / Fan，電池管理系統 (BMS) 兩項應用佔公司營收比重持續成長。		

3.2 產品與服務

產品管理

公司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。截至目前，本公司未發生違反行銷傳播、產品與服務資訊標示及健康與安全相關法規之事件。

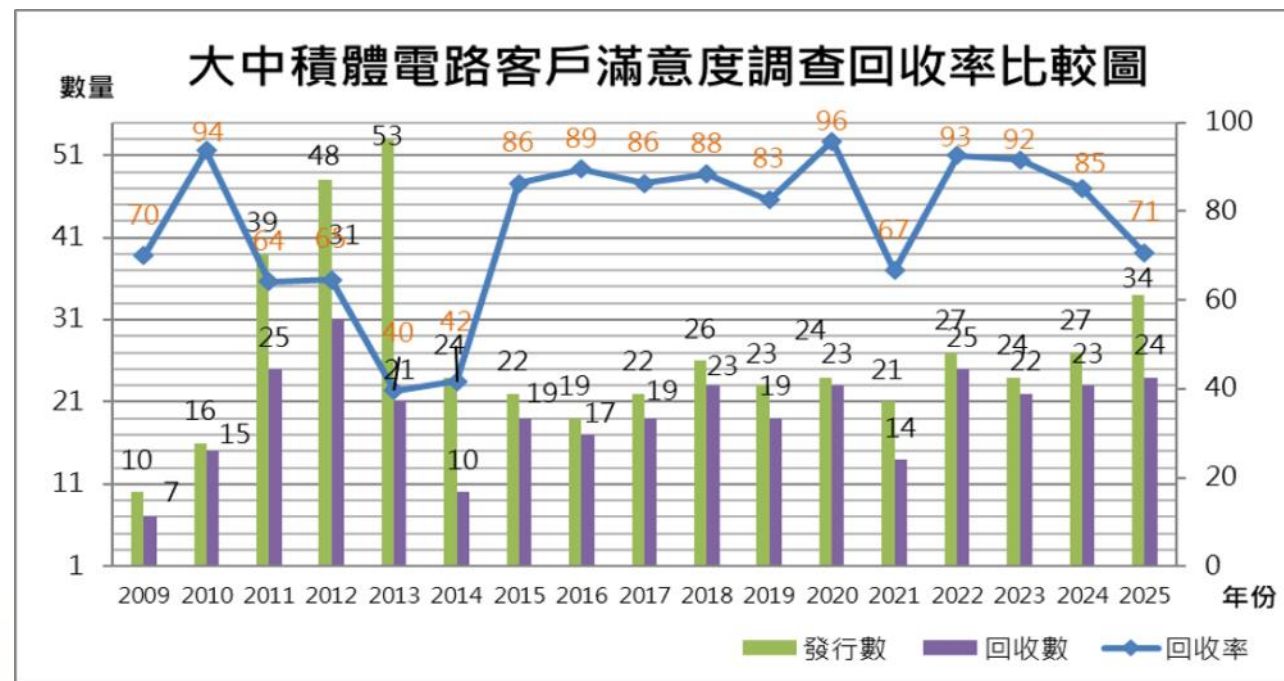
產品或服務取得安全規範認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
功率半導體元件	已通過 ISO 9001 (品質管理系統)、符合 GP 要求：符合 RoHS (Restriction of Hazardous Substances) 指令，限制鉛、汞、鎘、六價鉻、PBB、PBDE 等有害物質的使用。符合 REACH 規範，避免使用高關注物質 (SVHC)。	100.000

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。

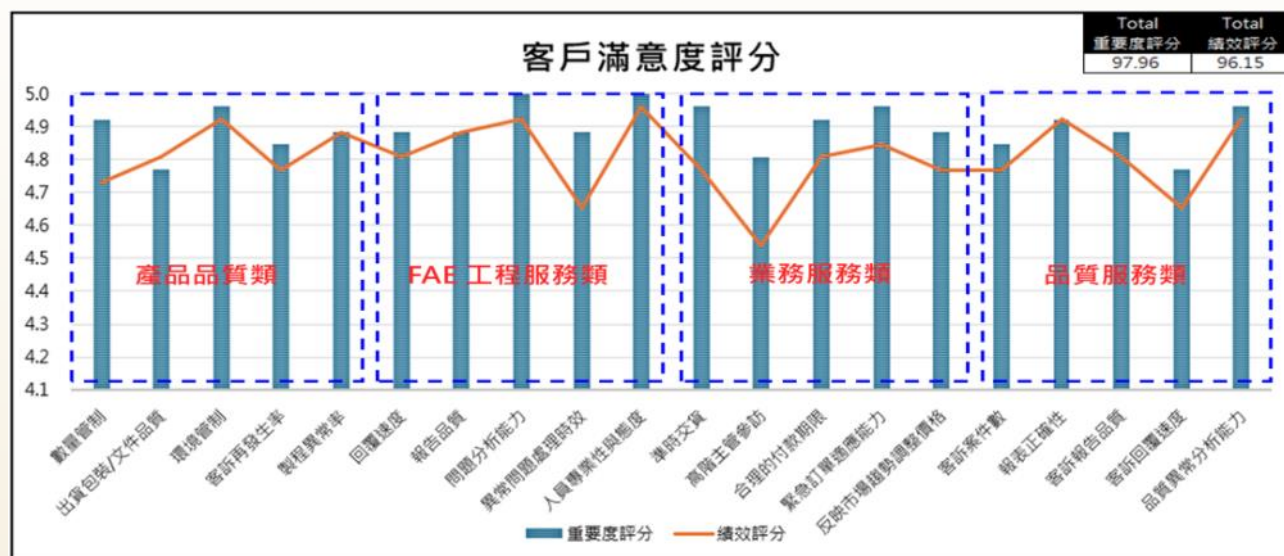


客戶滿意度

各年度客戶滿意度調查回收率(如下圖)，大中積體電路於 2025 年總共發出 34 家客戶滿意度問卷，並回收 24 家。其回收率達 71%。



2025 年滿意度平均分數 97.1 分，本年度客戶針對業務、品質、服務、工程等四大類中對於數量管制、異常問題處理時效、高階主管參訪、客訴回覆速度等項次反應應加強。



資訊安全

2025年由獨立稽核部門進行個人資料保護相關查核，內容包含個人資料保有與使用現況檢視，查核結果未發現顧客資料使用缺失。公司將持續強化個資保護措施，謹慎管理與運用顧客資料，以確保資訊安全與合規性。2025年亦未因個資事件遭主管機關裁罰，裁罰金額為0元。

3.3 供應鏈管理

大中積體電路於2025年與53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，本公司持續推動在地採購，透過與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗，自2023年起逐年增加來自當地供應商的比率。以下為近三年本公司的採購比例：

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例
勞務 (承攬與服務)	國內	15	16.360%	14	19.870%	15	16.360%
	國外	12	27.760%	8	33.570%	12	27.760%
財物 (原物料)	國內	2	0.050%	4	1.530%	2	0.050%
	國外	6	54.350%	4	43.150%	6	54.350%
工程 (建築與設備)	國內	12	0.650%	8	0.780%	12	0.650%
	國外	6	0.830%	8	1.100%	6	0.830%
總計		53	100%	46	100%	53	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。

供應商管理政策

大中積體電路股份有限公司為了確保供應鏈的穩定性與永續發展，制定『外包評鑑辦法』、『外包績效評比辦法』、『外包廠原物料選用作業規範』及『人權與勞工保護及反貪污與商業道德規範』，重點強調社會責任、環境保護以及倫理合規，政策具體包括以下幾個方面：

- 新供應商篩選與評估：新供應商必須通過評鑑小組成員的篩選與評鑑流程，包括品質管理、環保標準、勞工保護、職業安全與健康管理等方面的合規要求，優先選擇通過ISO 9001、ISO 14001的廠商，評鑑完成後登錄合格供應商名單（AVL List）。實施供應商評級制度，根據供應商的表現進行分級管理，重點鼓勵和支持在永續發展方面表現優秀的供應商。
- 合格供應商年度評鑑：大中積體電路股份有限公司對於合格供應商每年進行實地或書面考核，年度評鑑未通過者須限期改善後再向大中積體電路申請覆核，若覆核再不合格，則取消其供應商之資格。評鑑流程除了品質管理、設計/製造流程管理、文件紀錄、設備保養維護及校驗、倉儲管理等外，也包含綠色產品管理及環境、社會、治理等各面向評鑑。
- 供應商績效評比：供應商評比小組是由品保處、生產管理處及相關工程部門所組成，評比項目為品質、交期、價格、工程配合度等並對合格供應商進行評比。將供應商每半年評比結果通知供應商並分送生產管理處做為後續發包投單參考依據。
- 人權與勞工保護：所有供應商必須遵守基本的勞工權利，確保不存在童工、強迫勞動和歧視行為，並承諾提供安全的工作環境。供應商需定期向公司提供人權保障的實施報告，並且接受定期的審查與監督。
- 反貪污與商業道德：
 - 供應商必須遵守誠信經營原則，禁止任何形式的賄賂和貪污行為。
 - 所有供應商簽署反貪污協議，並承諾在與公司合作過程中堅持誠信與透明。

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	股東和其他投資者、員工、供應商與承攬商、客戶、政府機關、當地社區
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 晶片设计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	透過強化排放管理與減碳措施，不僅有助提升能源使用效率並降低碳稅支出，進一步優化營運成本，同時亦可減少溫室氣體排放，降低對環境之衝擊，協助減緩氣候變遷並支持生態環境永續發展；此外，若企業積極落實排放管理，亦有助提升利害關係人信任並展現企業社會責任，但若管理不當則可能引發環境爭議或法律風險。 ● 正面影響：提升能源效率並降低碳稅支出，優化營運成本。 ● 正面影響：減少溫室氣體排放，降低環境衝擊。 ▲ 負面衝擊：排放管理不當可能引發環境爭議或法律風險。		
政策/策略	本公司承諾遵循當地及國際排放法規，制定並實施相關管理辦法，以逐步達成淨零排放目標，管理範疇涵蓋溫室氣體盤查、節能減排技術導入及與供應商合作以降低供應鏈碳排放。同時，積極尋求低碳技術與綠色供應鏈合作，提升產品能源效率以降低間接排放，並建立碳排查機制以因應未來更嚴格之法規要求。若排放未達標，將透過增加綠電採購、優化製程能效及與客戶共同推動低功耗材料等減碳方案，以持續改善排放表現並降低環境衝擊。		
目標與標的	短期目標： 2026 年持續完成全廠區碳排放盤查，並逐年審視減碳目標。 中期目標： 逐步降低範疇二碳排放強度（碳排放/產值）5% 與供應商合作將供應鏈碳排放減少 5%。 長期目標： 達成碳中和目標，符合國際減碳標準（如 SBTi）		
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	2025 年全廠區碳排放盤查為： 類別 1：直接溫室氣體排放和移除 3.9894 (公噸 CO ₂ e) 類別 2：輸入能源 272.9704(公噸 CO ₂ e) 註:因台電電力系數調整，與年報數字有差異 類別 3：運輸 118.3889 (公噸 CO ₂ e) 類別 4：組織使用產品 77.5749 (公噸 CO ₂ e) 年度管理目標：逐步降低範疇二碳排放強度（碳排放/產值）5%		

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	本公司隨著全球永續標準的推進，面臨日益嚴格的政策與法規要求，同時也需要妥善管理因減碳不力而可能損及的商譽。另隨著平均氣溫上升以及極端氣候事件嚴重程度提高等全球暖化現象加劇，引發代工廠能源不穩定，進而導致供貨中斷的營運危機。
機會類別	掌握市場機會是企業推動永續轉型的重要動能。本公司不僅能透過提升資源使用效率來優化營運成本，更能積極順應市場偏好改變，朝向符合綠色消費需求的產品與服務；這項長遠的永續佈局，將進一步提升本公司在資本市場的吸引力，成功吸引 ESG 投資資金的挹注，為企業創造多贏的成長局面。
策略	永續發展小組依據 TCFD 分析架構，將氣候風險區分為「與低碳經濟相關之轉型風險」及「與氣候變遷相關之實體風險」兩大類，並透過國際機構報告、同業產業分析及相關法規蒐集，鑑別本公司氣候相關風險議題之衝擊程度與發生可能性，據以研擬因應措施。未來亦將持續提升綠電使用量占總用電量之比例，以降低碳排放風險並強化企業氣候韌性。
風險管理	本公司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，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。為辨識在短中長期、立即性及持續性等狀況下，於政策與法規、商譽、供貨中斷、極端氣候變遷產生之災害(水災、旱災、海平面上升)、平均氣溫上升等重大風險與機會，針對重大風險與機會提出因應策略與措施。 本公司目前透過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並將整體評估結果呈報總經理，定期檢討目標達成情形與改進方式。後續將視運作情形與法令規範，將其提報董事會。隨時掌握全球經濟情勢、氣候變遷及能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。

指標和目標	1. 短期策略規劃 (1-3 年) 【溫室氣體盤查與管理機制】 2025 年已完成全廠區溫室氣體盤查，並建立基準年數據，後續將持續逐年辦理盤查作業，並與基準年進行比較掌握排放變化趨勢。 依據 ISO 14064 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。 2.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。 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劃：短期 (2025-2027 年)：1%；中期 (2027-2030 年)：3%；長期 (2030 年~)：5%。
財務影響	本公司為 IC 設計公司，相關生產作業皆委外代工，2025 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。 1. 對於代工廠高度依賴，面對產能不足、停水、停電等因素，透過公司與代工廠之長期合作默契之運作，尚無重大影響交期之情形。會影響交貨(營收下降、現金流量下降)。 2. 面對匯率、原料上漲，皆會造成成本波動風險，影響公司獲利能力之情事，對於匯率問題公司策略採用自然避險方式，對於進貨、銷售金額採用同幣別收付，降低匯率波動風險。(成本/費用上升、現金流量下降)。
碳定價基礎	大中積體電路目前尚未達環境部碳費起徵標準，因此本年度暫無採用內部碳定價機制之規劃。未來將持續關注國內外碳市場價格、溫室氣體相關政策法規及市場發展趨勢，並結合公司自身碳排放情況，評估導入內部碳定價之必要性與可行性。
溫室氣體盤查計畫	詳 2025 年溫室氣體盤查報告書。
外部保證或確信	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 ISO 14064 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。

4.3 物料管理

大中積體電路所使用之原物料主要為Epi wafer，2025年使用之物料相較於2024年有明顯提升，大約增加了53%，主要原因為需求變化，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	2023 年	2024 年	2025 年
磊晶矽晶圓	Kg	不可再生	1,154	1,585	2,424
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運輸作業，惟因公務車使用需求降低，本公司自2025年1月起已停止公務車之配置與使用。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	2024 年	2025 年	
電力使用量	度 / 年	562,705	584,519	
	GJ	2,025.74	2,104.2684	
汽油使用量	L / 年	94.8	0	
	GJ	3.02	0	
總能源使用量	GJ	2,028.76	2,104.2684	
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		98	96	
能源強度	GJ / 組織特定度量值		20.7	21.92
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

大中積體電路持續推動溫室氣體管理，並完成2025年度溫室氣體盤查作業。公司依循 ISO 14064-1標準進行盤查，透過辨識主要排放源與蒐集相關數據，掌握整體碳排放情形，作為後續減碳與能源管理的重要依據。

2025年度溫室氣體總排放量為472.9236公噸CO₂e，其中範疇一（直接排放）為3.9894公噸CO₂e、範疇二（能源間接排放）為272.9704公噸CO₂e、範疇三（其他間接排放）為195.9638公噸CO₂e。排放量相較2024年大約減少39.43%，未來公司將持續強化能源管理與減碳措施，提升能源使用效率，降低營運對環境之影響。

大中積體電路重視環境永續責任，將持續推動碳管理策略，定期檢視並優化相關措施，以兼顧企業發展與永續經營。另本公司於2025年度未使用或排放任何臭氧層破壞物質（ODS），各項監測結果皆符合相關法規要求。

溫室氣體排放狀況			單位:公噸 CO ₂ e
項目		2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)		4.4258	3.9894
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)		266.7222	272.9704
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)		516.3633	195.9638
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三 (公噸 CO ₂ e)		787.5113	472.9236
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/總營收(百萬元))		0.2899	0.1390
備註： 1. 範疇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. 範疇二是指能源間排放，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

水資源為企業永續發展的重要環境議題。大中積體電路重視水資源管理與節約使用，持續關注水資源風險及相關環境議題，並透過日常管理與節水措施，降低營運對環境之影響，致力於提升資源使用效率，朝向永續經營目標邁進。

本公司主要營運據點位於新竹科學園區，以寶二水庫為主要供水來源，其水資源風險屬低至中度風險（1-2）。由於公司屬IC設計產業，無高耗水製程，用水需求主要為員工生活用水及部分廠務設備使用，包括廚房與冷卻水塔等，因此整體用水量相對有限。

此外，本公司產生之廢水以生活污水為主，無製程廢水排放，水污染風險極低。未來將持續強化水資源管理，落實節水與環境保護措施，以降低環境衝擊並善盡企業永續責任。

近三年用水情形			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量（百萬公升）	2.993	2.158	2.455
排水量（百萬公升）	2.993	2.158	2.455
耗水量（百萬公升）	0	0	0
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	2,656.692	2,716.085	3,401.493
用水密度	0.0011	0.0007	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

大中積體電路持續落實廢棄物管理，所有廢棄物皆委由合格第三方清運及處理廠商執行，並透過不定期供應商稽核及清運車輛GPS軌跡查核等管理措施，確保廢棄物清運與處理流程符合相關法規及合約要求。

本公司為IC設計公司，主要從事元件設計與銷售，產品製造全數委由外部晶圓代工與封測廠執行，因此營運過程中產生之廢棄物以一般事業廢棄物、生活廢棄物及少量元件廢棄物為主。針對元件廢棄物管理，公司將不良品交由專業處理廠進行金屬及塑膠等資源回收再利用，以提升資源循環效益。

2025年度廢棄物總重量為2.93公噸，較2024年度減少0.12公噸，顯示公司持續推動分類、回收及減廢管理已具成效。未來亦將持續強化廢棄物管理機制，降低環境衝擊，落實企業永續責任。

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	-	-	2.11	焚化 (不含能源回收)
IC 報廢	有害	-	-	0.82	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	員工和其他工作者、政府、股東和其他投資者
本主題重大原因	將員工視作最重要的夥伴，為保障員工權益，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。		
影響與衝擊	本公司因應就業環境變化，持續調整人才招募策略及員工薪資等條件，以吸引優秀人才加入並提升留任率，進而強化組織人力穩定性；惟若未能持續優化相關福利與制度，可能影響求職者選擇意願，並導致人才流失風險。 ● 正面影響：優化招募與薪酬制度，有助吸引人才並提升留任率。 ▲ 負面衝擊：未持續調整福利制度可能導致人才流失。		
政策/策略	提供具競爭力之整體薪酬制度、多元溝通管道、培育計畫及各項激勵措施，提升員工發展與留任意願。 訂定並落實人權管理相關準則，包括禁止強迫勞動與童工、禁止歧視、尊重結社自由與隱私權，並重視員工健康、安全及工作與生活平衡。 致力打造重視人權之友善職場環境，優化整體員工體驗並提升企業形象與雇主吸引力。 持續提升組織競爭力，以吸引並留任優質人才加入企業。		
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	◆ 2025 年度年度訓練計畫課程執行率為 71%，除了原有計畫的訓練外，今年度額外舉辦了 17 堂計畫外的訓練，提供同仁學習新知的機會。 ◆ 2025 申訴案件數 0。 ◆ 2026 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

大中積體電路視作最重要的夥伴，為保障員工權益，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。

2025年本公司的員工總數為96位，在性別方面，男性47人（佔48.96%），女性49人（佔51.04%）。在勞雇合約方面，皆為正職員工，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。

2025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
		未滿30歲	30-50歲	超過50歲	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	
台灣	員工數	8	33	8	1	40	6	96
	正職員工數	8	33	8	1	40	6	96
	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2025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	2023 年				2024 年				2025 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	1	1.04	2	2.08	3	3.06	1	1.02	0	0	1	1.04	
30-50 歲	2	2.08	1	1.04	3	3.06	2	2.04	2	2.08	0	0	
超過 50 歲	1	1.04	-	-	1	1.02	-	-	0	0	0	0	
年度		2023 年				2024 年				2025 年			
合計新進人數		7				10				3			
員工總人數		96				98				96			
總新進率 (%)		7.29				10.2				3.13			
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/當年未營運據點總人數。 3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年未營運據點總人數。 4. 因2024年度總新進率（%）數據誤植，故已重新檢視並修正本表之總新進率（%）數據。													

員工離職率

年度	2023 年				2024 年				2025 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	2.08	1	1.04	2	2.04	1	1.02	1	1.04	1	1.04	
30-50 歲	2	2.08	2	2.08	3	3.06	3	3.06	1	1.04	1	1.04	
超過 50 歲	1	1.04	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1.04	
年度		2023 年				2024 年				2025 年			
合計離職人數		8				9				5			
員工總人數		96				98				96			
總離職率 (%)		9.38				8.16				5.21			
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/當年未營運據點總人數。 3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。 4. 因2024年度總離職率（%）數據誤植，故已重新檢視並修正本表之總離職率（%）數據。													

團體協約

本公司雖未成立工會及簽訂團體協約，仍高度重視勞資溝通與員工權益，並定期每季召開勞資會議，相關決議內容適用於全體員工，致力建立和諧穩定的勞資關係。

為強化雙向溝通與員工參與，公司除辦理勞資會議及員工滿意度調查外，亦設置申訴管道及專屬電子信箱等多元溝通機制，提供員工充分表達意見與反映需求之管道。公司秉持誠信、尊重與合作精神，重視員工意見回饋，並持續檢視與優化相關管理制度，致力打造友善、共融且勞資互信的工作環境，共創企業與員工雙贏。

人才培訓

大中積體電路深知員工是企業成長與競爭力的來源，我們提供多元化訓練課程，幫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與市場需求，維持企業的競爭力。

- 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，加速新進員工了解大中積體電路。
- 年度訓練：藉由與主管訪談，了解須強化的能力，舉辦相關課程。此訓練又分為管理職及非管理職，依據性質不同提供相對應的內部訓練。
- 外部專業訓練：各部門主管可於訓練調查期間，評估部屬所需新增或加強之能力，提出訓練需求，幫助部屬達成公司經營發展目標。

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：積體電路設計、IC 電路分析、儀器操作等。
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、特殊作業主管人員、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。

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。									

2025年度之訓練經費約新台幣503,154元，訓練時數總計1,389小時。本公司深信，企業的永續競爭力來自於每一位同仁的共同成長。我們致力於建構一個「全員參與、資源共享」的學習型組織，確保同仁不論身處何種職級，皆能獲得充分且對等的成長養分。

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。

進用多元族群員工

本公司重視多元共融與平等就業，打造尊重差異、無歧視的友善職場環境，並秉持公開、公平、公正原則進行人才招募與任用，不因性別、年齡、種族、宗教或其他身分而有差別待遇。截至目前，本公司尚無身心障礙者、原住民族或其他法定多元族群員工之聘用情形，未來將持續關注多元平權議題，並依職務需求與人才適配性，評估多元人才之聘用機會，以落實企業社會責任並推動職場多元化。

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



5.3 員工福利與保障

薪酬制度

大中積體電路重視薪酬平等與就業公平，員工起薪皆符合《勞動基準法》規定之基本工資標準，並秉持同工同酬原則，薪資制度不因性別、種族、宗教、思想、黨派、容貌或身心障礙等因素而有所差異。公司男女員工均適用相同薪酬制度，薪資核定主要依據職務類別、專業能力、年資及工作績效等因素綜合評估。惟因男女員工於職務類型與人數結構上仍有差異，故整體薪酬比例可能略有落差

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資結構資訊，已依規定揭露於公開資訊觀測站，供外部利害關係人查閱。為確保薪酬具市場競爭力，本公司每年參考國際性薪資調查結果，並依市場薪資水準及個人績效表現進行調薪機制檢視。

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	9	17	22,000,500	52,534,508	1	1.26
非管理職	40	30	51,985,134	48,654,734	1	1.25

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 薪酬比例	基本薪資(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	113,067	133,700	1	1.18
非管理職	62,840	77,883	1	1.24

註：

1. 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為 "該類別男性底薪/該類別女性底薪"
2. 管理職" 人數包含 "高階主管" 人數。

大中積體電路之員工薪酬制度以職務類別及工作績效為主要考量，不因性別或地域而有所差異。無經驗人員之起薪標準，亦依各職務類別一致適用於所有同仁，確保薪酬制度之公平性。公司並每年綜合考量營運績效、產業發展趨勢、總體經濟環境及企業永續發展等因素，進行薪酬制度之滾動式檢討與調整，以維持整體薪酬於產業間之競爭力。此外，本公司副總級以上屬高階管理階層，且臺灣地區之高階管理階層均為臺灣居民。

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2025年底，本公司未有員工申請育嬰留職停薪且順利復職，以下為近三年公司育嬰假資訊：

育嬰留停統計									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	1	4	5	2	7	6	4	10
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	0	1	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	0	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	100	-	100	-	-	-	-	-	-

備註：

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。
- 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）。
- 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

大中積體電路提供多元且完善之員工福利與發展制度，涵蓋薪酬福利、假期、活動、健康及培訓等面向：

福利類別	福利內容
薪酬福利類	1. 個人旅遊補助、員工旅遊補助、生育慶賀、傷病住院慰問、婚喪禮金、節慶及生日禮券(品)、同仁及其子女運動補助、育兒津貼及諮商補助。 2. 辦理員工持股信託制度、資深同仁獎勵措施
假期類	1. 提供優於勞基法的彈性假 2. 提供小一新生假，讓同仁可以見證自家寶貝的特別時刻
活動類	1. 舉辦員工旅遊、廠慶、家庭日、健行、尾牙等活動
健康類	1. 提供優於法令的健康檢查項目 2. 聘請特約醫護人員定期臨場服務 3. 定期舉辦健康講座及分享健康衛教資訊 4. 提供多元運動課程及運動場所
培訓類	1. 專業技術及管理類課程培訓 2. 實施新進同仁指導員制度

大中在健康管理方面，公司提供優於法令之健康檢查項目，聘任特約醫護人員定期臨場服務，並舉辦健康講座與衛教推廣，同時提供多元運動課程及運動空間，協助員工維持身心健康。於人才培育方面，規劃專業技術及管理類課程訓練，並實施新進同仁指導員制度，以協助新人快速融入並持續提升職能。

目前公司尚未建置整體性職能管理或完整終身學習及退休轉銜相關制度，未來將持續評估員工需求與組織發展方向，適時規劃與優化相關機制，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。

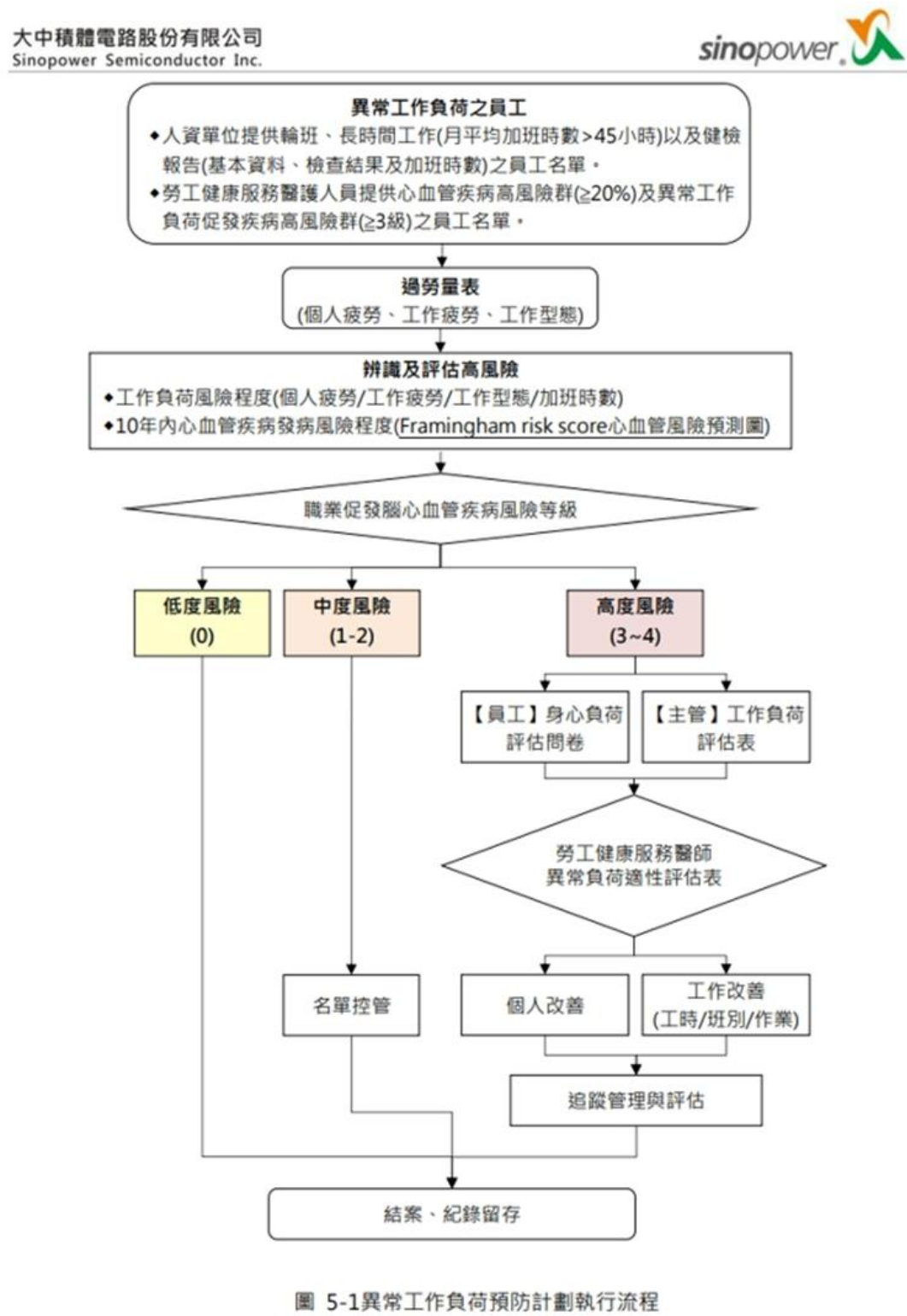
本公司職業安全衛生管理措施適用範圍涵蓋全體員工（包含新進員工）、各類職務活動及所有工作場所。目前無未涵蓋範圍，確保每位員工皆在安全與健康的環境中工作。

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2025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。

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。



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。訓練項目涵蓋職業安全衛生訓練、消防安全訓練及職場不法侵害訓練等，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	3	-
年度消防安全訓練	22	-
職場不法侵害預防暨性騷擾防治訓練	96	-
職場不法侵害預防暨性騷擾防治訓練(主管篇)	26	-

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

大中積體電路致力提供每位同仁優於法規的健康檢查，勞工健康服務護理人員針對同仁健檢報告進行分級管理，風險等級分為五級，依據不同級別進行臨場醫師或護理人員訪談，並追蹤同仁複查狀況，時刻關注同仁健康。不定期發布健康 e報、辦理健康衛教講座，提升同仁健康衛教知識預防身體出狀況。提供同仁良好友善的工作環境，照顧同仁身心健康，推廣運動，實踐工作與生活平衡，共同創造幸福友善的工作環境，例如「身體檢測靠自己」、「高血壓衛教」等。另外透過多元豐富的活動推廣健康生活，如以下述活動：

- 健康飲食課程（如：均衡飲食課程）
- 健康體適能檢測
- 多樣化的運動選修課程，如拳擊體驗、路跑、健行、泛舟、功能性核心雕塑、有氧、ZUMBA、瑜珈、馬拉松APP運用等
- 羽球社交流賽
- 員工旅遊與休閒活動（職棒觀賽、十二寮步道健行）
- 舒壓紓壓活動，如MBTI職場壓力舒緩講座、咖啡與茶葉知識講座、睡得好身體更健康講座、運動前中後補給的黃金策略、找到屬於自己的健康節奏、輪轉向前健康無限講座。

在工作之餘，我們也相當重視員工的健康，積極打造友善且充滿活力的工作環境，於2025年再度榮獲教育部體育署運動企業認證肯定。透過多元活動、健康促進方案與團隊參與活動，鼓勵同仁培養規律的運動習慣，有助於提升身心健康與團隊凝聚力。

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 裝檢查。我們亦提供健康檢查之項目優於法規規定，檢常項目另外包含：心臟功能、肝膽功能、腎臟功能、甲狀腺功能、組織發炎、骨質密度、腹部超音波以及防癌篩檢等項目。
檢查人數(人)	94
檢查費用(元)	2,000
特殊健康檢查	
檢查項目	無
檢查人數(人)	0
檢查費用(仟元)	0

職業傷害

大中積體電路重視職業安全與員工健康，持續依循相關法規推動職業安全衛生管理制度，透過工作場所風險評估、設備定期檢查維護、安全作業管理及防護措施等機制，降低職業災害與健康風險，致力提供安全、健康且友善的工作環境。2025年度，公司無員工及非員工發生重大職業傷害事件，亦無職業病通報紀錄，顯示整體職安管理成效良好。公司並定期辦理消防演練、急救訓練及事故應變教育，持續提升員工安全意識與緊急應變能力。未來將持續精進職業安全衛生管理機制，強化預防管理與安全文化，保障員工健康與工作安全，落實企業社會責任與永續經營目標。

近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
管理職	女性總經歷工時	103,184	103,136	96,368
	男性總經歷工時	92,688	93,176	93,304
	總經歷工時	195,872	196,312	189,672

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「展翼烘焙坊」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。

我們亦積極參與社會公益活動，於2025年7月15日至8月31日期間辦理捐血活動，鼓勵同仁以實際行動回饋社會。活動期間共有12位同仁熱情響應，累計捐血量達4,500CC，透過實際行動傳遞溫暖與關懷，為醫療用血需求盡一份心力。

秉持永續經營理念，透過配置永續發展債券，不僅追求財務資產的穩健增長，更致力於轉化資本為推動低碳經濟與社會共融的正向力量。2025年投資玉山商業銀行可持續發展債券 (債券簡稱：P14玉銀1A，代碼：G102BF) 新台幣貳仟萬元整，該債券取得櫃檯買賣中心可持續發展債券資格認可。

我們深信，負責任的投資是企業韌性的基石。未來，本公司將持續深化永續金融佈局，攜手邁向淨零美好的明天。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
中秋公益禮盒	41,360	公司於中秋佳節前夕特別選購來自社團法人臺南市心智障礙關顧協會附設展翼烘焙坊禮盒，贈送全體員工，傳遞節慶祝福與溫暖關懷。「展翼烘焙坊」由一群心智障礙朋友所經營，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。
捐血活動	-	於 2025/7/15-8/31 期間，凡是有捐血的同仁，可以依據捐血容量獲得福委會提供的獎勵。本次活動參與人數為 12 名，共捐血 4,500CC。

大中積體電路重視人權保障與多元平等，支持並遵循《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) 》等國際人權規範，並參照《責任商業聯盟行為準則》 (RBA) 制定《大中積體電路人權政策》，作為人權管理與職場治理之依據。公司秉持公開、公平之招募原則，尊重並平等對待不同種族、性別、年齡、宗教、國籍及政治立場之求職者與員工，致力打造多元、包容且無歧視之工作環境。

截至2025年度，本公司未發生任何侵害原住民族權利之事件。為持續降低相關風險，公司已建立申訴與事件審核機制，並訂有「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」，透過教育訓練及宣導強化員工人權意識與職場尊重文化。另每年定期辦理主管不法侵害防治訓練，2025年度主管完訓率達100%，持續落實人權保障與友善職場管理。



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 2025/01/01-2025/12/31 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	2024數據誤植資訊重編 P.37 總新進率 (%)、總離職率 (%) 及P.51 2024年度密集度
	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	7	
	2-7	員工	5.2 人才招募與培訓	37	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招募與培訓	37	
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	15	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 治理結構	15	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	19	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	18	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	20	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	21	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	21	
	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	22	
	2-24	納入政策承諾	2.2 治理結構	22	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 治理結構	22	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	25	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	25	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於大中積體電路	9	
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	8	
	2-30	團體協約	5.2 人才招募與培訓	38	

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	11	
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	12	
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	14	
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	23	
		-	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	32	
		-	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	40	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	23	
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	26	
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	30	
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	27	
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	30	
		-	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	30	
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	31	
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	34	
		-	305-2	能源間接（ 範疇二 ）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	34	
		-	305-3	其它間接（ 範疇三 ）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	34	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 節能減碳	34	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 節能減碳	34	
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	36	
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	37	
		-	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	40	
		-	401-3	育嬰假	5.3 員工福利與保障	40	
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	40	
重大主題：創新研發							
GRI3：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	39	

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	39	
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	44	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋	44	
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	30	
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	24	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	24	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	24	
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	24	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	24	
	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	24	
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	34	
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	34	
	302-3	能源密集度	4.4 節能減碳	34	
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	35	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	35	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	35	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	35	

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 ）					
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	35	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	35	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	35	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	35	
特定主題準則： 400 系列（ 社會的主題 ）					
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	38	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工福利與保障	40	
	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	39	
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	39	
	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	39	
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	39	
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	44	
	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	44	
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	29	
	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	29	
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	29	
	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	29	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品與服務	29	

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 CO ₂ e)	(1) 直接溫室氣體排放和移除： 3.9894 (公噸 CO ₂ e) (2) 含氟溫室氣體排放量為： 3.9894 (公噸 CO ₂ e)	4.4 節能減碳	34
	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	1.短期策略規劃（1-3 年） 溫室氣體盤查與管理： 2025 年完成全廠區 Scope 1（直接排放）與 Scope 2（間接排放）的溫室氣體盤查，建立基準年數據。 依據 ISO 14064 標準進行年度碳排放盤查與揭露，並導入數據監測系統，提高排放透明度。 減碳與能源效率提升： 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。 供應鏈減碳合作： 與供應商合作，建立供應鏈碳排放盤查機制，以確保供應鏈符合減排要求。 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。 2.長期策略規劃（5 年以上） 減碳技術研發： 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，並逐步調整減碳策略以符合 SBTi（科學基礎減碳目標）。 參與 TCFD（氣候相關財務揭露）、RE100 等國際減碳倡議，強化品牌永續形象。	4.4節能減碳	34
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：2,104.2684 GJ 外購電力占總能源消耗：100% 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4節能減碳	34
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：2.46千立方公尺 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	35
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（%）	本年度未產生有害廢棄物，故有害廢棄物產生量及回收率均為0。	4.6廢棄物管理	35
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	41
	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 2025 年無違反員工健康與安全法規相關事項。	5.4 健康與安全	41
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	37
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	29
	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	實體上的限制 -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。 價格上的改變 -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。 法規風險 -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。 商譽風險 -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 高風險材料的風險類別 -衝突礦產 (3TG ：錫、鉍、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。 公司降低高風險材料風險的策略 -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	34
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	24

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	總能源消耗： 2,104. 2684 GJ 外購電力占總能源消耗百分比： 100% 再生能源使用量占總能源使用： 0%	4.4 節能減碳	34
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量： 2.455 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。	4.5 水資源管理	35
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本年度未產生有害廢棄物，故有害廢棄物產生量及回收率均為 0。	4.6 廢棄物管理	35
四	說明職業災害人數及比率	量化	本公司 2025 年度無發生職業災害事件。	5.4 健康與安全	41
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	報廢產品及電子廢棄物之重量為 0.82 公噸。 再循環之百分比為 26%。	3.2 產品與服務	29
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	-供應風險管理 公司識別關鍵材料（如、錫、鉍、鎢、金及鈦）的供應中斷風險，通過建立多元化供應鏈和選擇經認證的供應商（如 RMAP 認證）來確保材料來源的穩定性。 -價格波動風險管理 對於可能受市場波動影響的關鍵材料，公司採取長期供應合約和價格對沖策略，以降低成本波動對業務的影響。 -法規合規管理 公司遵守 RoHS 和 REACH 等相關法規，並要求供應商提供衝突礦產報告（CMRT），並進行盡職調查，確保關鍵材料的合法性和合規性。 -材料替代與循環利用 公司投入研發替代材料以減少對高風險材料的依賴，並通過提升材料回收再利用比例來降低對新資源的需求。 -商譽風險管理 通過透明披露材料來源和供應鏈管理措施，提升客戶及投資者對公司的信任，減少潛在商譽風險。	3.2 產品與服務	29
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	24
八	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司數 IC 設計產業，產品製造皆外包，故不適用。	3.2 產品與服務	29

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	32
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	32
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	32
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	32
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。	不適用	-
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。	不適用	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用	-
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。	不適用	-
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	34

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	2024 年		2025 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)
範疇一：直接排放	4.4258	0.0016	3.9894	0.0012
範疇二：間接排放	266.7222	0.982	272.9704	0.0803
範疇三：其他間接排放	516.3633	0.1901	195.9638	0.0576
總計	787.5113	0.2899	472.9236	0.1390
註 1：直接排放量 (範疇一，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 (範疇二，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 (範疇三，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。 註 5：因 2024 年度密集度數據誤植，故已重新檢視並修正本表之密集度數據。				

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 ISO 14064 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。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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	

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 年已完成全廠區溫室氣體盤查，並建立基準年數據，後續將持續逐年辦理盤查作業，並與基準年進行比較掌握排放變化趨勢。

依據 ISO 14064 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盤查排放數據 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 MOS 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

2025 年溫室氣體減量達成情形

大中積體電路 2025 年度排放量相較 2024 年大約減少 39.43% 未來公司將持續強化能源管理與減碳措施，提升能源使用效率，降低營運對環境之影響。

大中積體電路深知企業對環境的影響責無旁貸，未來將持續優化溫室氣體管理策略，訂定具體溫室氣體減量目標與執行計畫，並定期檢視與動態調整，以實現營運成長與永續發展責任的雙重目標。

2025 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下：

範疇一： 3.9894 公噸 CO₂e。

範疇二： 272.9704 公噸 CO₂e。

範疇三： 195.9638 公噸 CO₂e。

總排放量=範疇一+範疇二+範疇三： 472.9236 公噸 CO₂e。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。



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。