

Sustainability Report

2025



佑華微電子 2025年度永續報告書

發行日期：2026年8月27日

本報告書公告位址：<https://www.ealpha.com.tw>

ESG資訊申報資訊：<https://mops.twse.com.tw>

股票代碼：8024

目錄

Content

01	報告書概況與公司簡介	
1.01	經營者的話	4
1.02	公司概况與營運模式	5
1.03	報告邊界與編製基礎	6
02	永續治理與策略	
2.01	永續策略與政策承諾作	8
2.02	永續治理架構與推動機制	9
2.03	董事會治理與功能性委員會運作	10
03	利害關係人議合與重大主題鑑別	
3.01	利害關係人鑑別	15
3.02	利害關係人溝通管道與議合成果	16
3.03	重大主題鑑別流程	21
3.04	重大主題列表	22
3.05	重大主題管理方針	25
04	治理與營運韌性	
4.01	營運績效與產品組合	31
4.02	誠信經營與法規遵循	33
4.03	供應鏈管理與關鍵材料風險	35
4.04	產品創新與低功耗應用	40
4.05	資訊安全與客戶資料保護	43
05	人才發展與安全職場	
5.01	人才結構與多元平等	47
5.02	勞僱關係與員工照顧	50
5.03	人才培育、績效發展與留任	56
5.04	安全健康職場	58
06	氣候行動與環境管理	
6.01	氣候治理與 TCFD 揭露	62
6.02	溫室氣體盤查與減量管理	71
6.03	能源使用與效率管理	72
6.04	水資源使用與排水管理	73
6.05	廢棄物與電子廢棄物管理	74
07	附錄 附錄資料	
附錄一	GRI 內容索引	76
附錄二	SASB TC-SC 指標對照表	86
附錄三	TCFD 對照索引	87
附錄四	金管會附表一之八半導體業揭露 指標對照表	88



第一章 報告書概況與公司簡介

1.01 經營者的話

1.02 公司概况與營運模式

1.03 報告邊界與編製基礎



1.01 經營者的話



致關心佑華微電子永續經營的朋友：

步入2025年，全球經濟環境依然充滿未知。主要國家貿易政策的調整，尤其是美國對部分進口產品加徵關稅等措施，已對全球供應鏈及市場終端需求帶來連帶衝擊，使整體營運環境面臨考驗。這些挑戰深刻反映了當前時代的複雜性，非一己之力可解，更需要全球攜手應對，佑華微電子在此局勢中，經營團隊持續落實營運計畫，加強環境、社會、治理（ESG）的實踐，展現永續經營的韌性。

佑華微電子致力於健全的公司治理，在追求營收與獲利的長期成長同時，亦深耕環境保護、員工權益、社會公益，期能兼顧所有利害關係人的均衡利益，落實永續發展的趨勢。

「員工」是公司最重要的資產，打造安全健康、和諧正面且充滿正能量的工作環境，是我們核心的任務。無論在專業職能培訓上、健康管理上及勞資雙向溝通上，公司均積極推行與落實，期盼透過順暢的溝通管道，讓同仁能無後顧之憂在公司的職場上發揮長才。

展望未來，佑華微電子將持續緊扣全球永續發展脈絡，聚焦於「公司治理、創新管理、環境永續、社會關懷」四大核心面向，我們將以嚴謹的規劃與高效的執行力，穩健實踐企業永續發展的理念及願景。在此過程中，我們誠摯期望所有利害關係人及關心佑華微電子的夥伴們持續指導與支持，期能與各位攜手並進，共同為地球環境與人類福祉貢獻關鍵力量。



1.02 公司概况與營運模式

佑華微電子股份有限公司 (Alpha Microelectronics Corp.)，成立於1992年7月，為專業IC設計公司，核心事業主要為積體電路之設計研發、應用與行銷。本公司設計之產品包括語音控制IC、微控制器IC及32位元高階應用IC產品等；主要應用於消費性應用領域產業，如音效產品、個人電子產品、家電產品、發聲玩具禮品及互動性消費產品。

公司名稱	佑華微電子股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	8024
董事長	林振興
總經理	翁啟培
公司成立日期	1992年7月
總公司位置	新竹市
產業類別	半導體業
主要產品	語音控制IC、微控制器IC及32位元高階應用IC三大類
實收資本額	4.51億元
2025年營業額	1.54億元
員工人數	105人
營運所在國家	中華民國
總公司地址	新竹市光復路二段295號9樓之1

註：資料統計至2025年12月31日止，員工人數及營業額為合併財報數據。

股權結構占比

股東類別	其他法人	外國機構及外國人	個人
持有比率%	2.92	1.95	95.13

註：統計至2026年4月13日止。

產業價值鏈

台灣IC產業之上、中、下游結構大致區分為上游IC設計公司、中游IC晶圓製造廠及下游IC封裝、測試廠。佑華微電子為專業IC設計公司，產品之生產自光罩製作、晶圓製造、IC封裝等，均委託專業廠商代工。在產品行銷與通路佈局方面，本公司透過代理商機制建立完善的銷售網絡，目前已於中國大陸及香港均設有技術服務中心，結合兩岸三地的技術人力，提供廣大客戶最好的產品應用支援。

在下述產製過程中，本公司負責規格制定、IC設計及售後服務等業務，另本公司亦擁有晶圓測試之能力。光罩製作、晶圓製造及晶圓切割等則委託專業廠商代工。



隨著微利時代來臨，要保持一定獲利，除不斷研發高競爭力產品外，更需靠上中下游間密切配合與相互支援，因此從上游晶圓代工、IC測試切割到下游的銷售通路皆需保持良好的互動關係，特別是在產能吃緊時，上游的支持更顯得特別重要，而下游通路擴展更需長期開發以維持穩定成長，如此上中下游配合，才能創造出一個更緊密共同體，達到三贏的局面，謀取最大共同利益。

註：本年度報告書揭露期間，本公司價值鏈組織下游的實體及其活動相較前一年度並無變更。



1.03 報告邊界與編製基礎

佑華微電子股份有限公司 (股票代碼：8024) 依循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，自 2024 年度起編製永續報告書、2025 年首次發行以來，均維持每年定期發布。今年 (2026年) 持續編製完成「2025 年度永續報告書」，全面向大眾與利害關係人揭露公司在經濟、治理、社會與環境等面向的年度營運成果，並期許未來能夠持續落實永續的精神，朝向永續經營的目標邁進，同時公布於本公司網站，以落實資訊透明化。

範疇與原則

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。經濟面向的數據與 2025 年合併財務報表一致，包括佑華微電子股份有限公司及其子公司整體資訊。

除了經濟面向外，本次在環境及社會面向裡的揭露範疇，則僅限於台灣新竹之佑華微電子股份有限公司。報告期間的組織規模、所有權或供應鏈無重大變化。

發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：

- ◆ 上次發行時間：2025年8月。◆ 本次發行時間：2026年8月。
- ◆ 下次發行預定：2027年8月。

編製依據

本報告書架構依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) ；並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。此外，本報告亦依照「上櫃公司永續發展實務守則」，並運用氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架進行編撰，以具體說明本公司在永續發展面向的相關作為及成效，對利害關係人進行揭露。相關對照表請詳見附錄。

重編情形

本報告書無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更情形。

外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

聯絡資訊

若對本報告書有任何疑問或建議，請與我們聯繫。

- ◆ 佑華微電子股份有限公司
- ◆ 地址：新竹市光復路二段295號9樓之1
- ◆ 電子郵件：shareholder@ealpha.com.tw
- ◆ 聯絡人：永續發展推動小組
- ◆ 電話：(03)5736660
- ◆ 公司網址：<https://www.ealpha.com.tw>





第二章 永續治理與策略

2.01 永續策略與政策承諾

2.02 永續治理架構與推動機制

2.03 董事會治理與功能性委員會運作



2.01 永續策略與政策承諾

佑華微電子秉持「誠信正直」、「創新改善」、「品質服務」、「員工與股東共榮」的經營理念，持續落實公司治理、環境永續與社會公益，致力於深化資訊揭露的透明度，將核心價值轉化為具體行動，實踐企業永續發展目標。

永續發展政策

構面	政策	永續策略
環境面	◆ 節能減碳 ◆ 綠色產品 ◆ 氣候行動 ◆ 資源循環 ◆ 供應鏈永續	■ 落實節能減碳與資源循環：深化節能能源及愛護資源理念，提升能源使用效率，降低營運對環境的衝擊。 ■ 遵守環保法規：採取各項污染防治措施，並確保廢棄物皆得到安全與妥善處理。 ■ 建構綠色供應鏈：積極攜手供應商符合環保標準，發揮產業影響力，共同實現環境永續。
社會面	◆ 人才培育 ◆ 多元共融 ◆ 健康安全 ◆ 社會參與	■ 落實人權保障與職場安全：遵守勞動法規，打造安全健康的友善職場，保障員工的基本權益。 ■ 建構人才培育體系：提供多元化培訓機制與職涯發展機會，提升員工專業職能，驅動個人成長與企業共同成長。 ■ 實踐多元、平等與包容（DEI）：推動多元化政策，尊重多元背景與文化差異，營造包容的工作環境。 ■ 深化在地鏈結與社會共好：積極投身社區服務與社會公益，發揮企業影響力，實踐回饋社會的承諾。
公司治理面	◆ 董事會多元化 ◆ 風險管理機制 ◆ 資訊揭露 ◆ 法規遵循 ◆ 落實誠信治理	■ 打造多元與專業之董事會：構建具備多元背景與前瞻專業的董事會結構，優化決策品質，提升治理效能。 ■ 落實風險控管與資訊透明：持續強化內部控制與內部稽核制度，確保財務資訊之即時與透明，維護投資人與利害關係人的信任。 ■ 嚴格遵守法令遵循與規範：建立完善的法規監控機制，遵守國內外法令與產業標準，確保公司營運符合法規要求。 ■ 深化誠信經營與廉潔文化：推動企業誠信文化，建構完善的防弊與反貪腐機制，維護公司商譽與誠信形象。



2.02 永續治理架構與推動機制

ESG組織架構

為推動永續發展，本公司由經營團隊組成永續發展推動小組，由董事長擔任召集人，總經理擔任副召集人，就永續發展三大目標，指派相關部門單位合作推動。





2.03 董事會治理與功能性委員會運作

治理架構

佑華微電子依據證券交易法及相關規範，陸續制定各項公司治理規章並建置有效的公司治理架構，藉以強化董事會職能與監督機制、提升資訊透明度，從而保障股東權益及尊重利害關係人。本公司亦秉持企業誠信經營守則，透過有效的公司治理運作，實踐永續經營之目標。

公司治理重要規章

- | | |
|------------|----------------|
| ◆ 公司章程 | ◆ 董事選舉辦法 |
| ◆ 公司治理實務守則 | ◆ 董事會議事規範 |
| ◆ 永續發展實務守則 | ◆ 董事會績效評估辦法 |
| ◆ 公司誠信經營守則 | ◆ 內部重大資訊處理作業程序 |
| ◆ 道德行為準則 | ◆ 審計委員會組織規程 |
| ◆ 股東會議事規則 | ◆ 薪資報酬委員會組織規程 |

本公司永續發展推動小組會調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，不定期開會討論重大議題評估。永續報告書所須之資訊，由各部門經主管審閱後提供，並經由管理處協助統合整理，永續報告書完成後呈報董事長，並對外發布。

董事會成員多元化

佑華微電子於公司章程明訂，董事選舉全面採候選人提名制度。同時，依據本公司「公司治理實務守則」，董事會成員之組成落實多元化原則，並結合公司營運型態、發展需求與核心價值，擬訂適切的多元化方針。

為深化公司治理、追求永續發展，本公司重視董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、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：

董事會整體應具備能力

- | | |
|-------------|---------|
| ➢ 營運判斷能力 | ➢ 產業知識 |
| ➢ 會計及財務分析能力 | ➢ 國際市場觀 |
| ➢ 經營管理能力 | ➢ 領導能力 |
| ➢ 危機處理能力 | ➢ 決策能力 |



董事會

成員

7 位董事 (含 3 位獨立董事) ，
獨立董事席次占比約 43 % ，女性董事 0 人 ，
為落實性別平等，已於 2026 年改選增加 1 名女性董事成員。

項目	分類	占比
性別	男性	100%
	女性	0%
年齡	50 歲(含)以下	0%
	51 – 60 歲	0%
	61 歲(含)以上	100%

召開頻率

每季至少召開一次

年度執行狀況

召開 5 次董事會，董事出席率達 94 %
遵循「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」參加進修課程，內容涵蓋風險管理、商務、法律及 ESG 等，董事成員均積極參加，合計 36 小時。

註：有關董事進修課程，請參閱公開資訊觀測站 / 公司治理 / 董事進修情形。

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會 (包括審計委員會、薪酬委員會) 自評及個別董事成員的績效評估。

2025 年度整體董事會與功能性委員會及個別董事成員的自評結果均為「優」，並於 2026 年 3 月 12 日提報董事會。

董事會績效評估項目

- ◆ 對公司營運之參與程度
- ◆ 提升董事會決策品質
- ◆ 董事會組成與結構
- ◆ 董事的選任及持續進修
- ◆ 內部控制



董事會成員績效評估項目

- ◆ 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
- ◆ 董事之專業與持續進修
- ◆ 內部控制



審計委員會、薪資報酬委員會績效評估項目

- ◆ 對公司營運之參與程度
- ◆ 功能性委員會職責認知
- ◆ 提升功能性委員會決策品質
- ◆ 功能性委員會組成及成員選任
- ◆ 內部控制

評估結果彙總如下：

評估範圍	自評分數
董事會績效評估	97.8
董事會成員績效評估	98.3
審計委員會績效評估	100
薪酬委員會績效評估	100
綜合評價	優

註：自評採問卷方式，問卷內容分為 5 個等級之方式呈現，數字 1：極差（非常不同意）；數字 2：差（不同意）；數字 3：中等（普通）；數字 4：優（同意）；數字 5：極優（非常同意）；自評結果滿分 100 分，以加權佔比統計換算得分，得分 90 以上（含）評價為：「優」、90 ~ 80 評價為：「佳」、80 以下評價為：「待改善」。

本公司目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。



功能性委員會運作

本公司董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會討論、決議。

◆ 審計委員會

成員

委員係由全體 3 位獨立董事組成

權責及工作重點

本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達
- 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效
- 三、公司內部控制之有效實施
- 四、公司遵循相關法令及規則
- 五、公司存在或潛在風險之管控

年度執行狀況

- 召開 4 次會議，委員出席率達 100 %
- 運作情形，請參閱公開資訊觀測站 / 公司治理 / 設立功能性委員會及組織成員

◆ 薪資報酬委員會

成員

本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。本屆委員係由3位獨立董事組成

權責及工作重點

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權：

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議
- 二、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
- 三、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

年度執行狀況

- 召開 2 次會議，委員出席率達 100 %
- 運作情形，請參閱公開資訊觀測站 / 公司治理 / 設立功能性委員會及組織成員



第三章 利害關係人議合與重大主題鑑別

3.01 利害關係人鑑別

3.02 利害關係人溝通管道與議合成果

3.03 重大主題鑑別流程

3.04 重大主題列表

3.05 重大主題管理方針



3.01 利害關係人鑑別

佑華微電子依據既有營運資料、公開揭露文件、日常溝通紀錄及IC設計同業揭露實務，參考AA1000 SES利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、張力（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五項辨識維度，進行本年度利害關係人鑑別。本次鑑別採文件基礎與公司內部評估方式辦理，作為後續重大主題鑑別流程之利害關係人觀點輸入基礎。





3.02 利害關係人溝通管道與議合成果

本公司延續 2024 年既有 7 類利害關係人，並參考 AA1000SES 五維度進行內部評估。其中 6 類達顯著門檻，包括員工、客戶、股東 / 投資人、供應商、主管機關及銀行；社區因與本公司日常營運之直接互動及影響程度相對有限，列入觀察清單。各類別均補充涵蓋之子群體，以提升鑑別結果之包容性與完整性。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 員工	公司營運重要資產	◆ 薪資報酬與福利制度 ◆ 職涯發展與培訓機會 ◆ 職業安全衛生 ◆ 人力資源發展	勞資會議	每季定期	依法定期召開，決議事項均有追蹤紀錄；2025 年度召開 4 次。
			員工申訴管道	不定期	反映事項由人力資源部門依規定時限回覆；截至資料彙整日，未接獲重大申訴案件。
			職工福利委員會議	不定期	審議員工福利政策與活動，年度福利執行情形詳見 5.02 勞雇關係章節。
			部門會議與績效面談	不定期	各部門主管定期與員工進行工作進度討論；依年度績效管理制度辦理績效考核與回饋。
			公司內部公告	不定期	重要政策、組織調整、福利訊息透過內部系統即時發布。
			職安衛訓練與宣導	不定期	依職業安全衛生管理需求辦理相關訓練，並持續追蹤職安衛事件；相關情形詳見 5.04 安全健康職場。



利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 客戶	產品/服務使用者	◆ 產品技術能力 ◆ 品質可靠性 ◆ 交期穩定性 ◆ 技術服務支援 ◆ 客戶資料保護	客戶技術會議及業務拜訪	不定期	與主要客戶進行技術研討及業務說明；透過會議討論、e-Mail 及電話維繫溝通。
			客戶產品服務 (實地拜訪、e-Mail、電話)	不定期	提供產品應用支援、故障分析、規格確認等服務；截至資料彙整日，未發生重大客訴或產品責任事件。
			客戶服務回饋機制	不定期	依客戶服務紀錄、業務往來回饋及既有滿意度管理機制，作為服務品質改善依據。
			公司官網 (產品規格書、應用筆記)	隨時更新	Datasheet 及 Application Note 公開於官網，供客戶隨時取得技術文件。

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 股東/投資人	資金提供者	◆ 財務表現 ◆ 公司治理透明度 ◆ 資訊揭露品質 ◆ 永續發展策略 ◆ 股利政策	公開資訊觀測站 (重大訊息、財務報告)	不定期 (即時公告)	依規定即時公告重大訊息；各項不定期公告、重大訊息及股東會相關公告均於平台揭露。
			月營收、季度財務報告	每月(月營收)、 每季(季報)	2025 年度按時公告月營收資料及季度合併財務報告，無逾期。
			股東常會	每年一次	2025 年度股東常會依法召開，審議各項議案；相關議事錄及決議均於法定期限內公告。



利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 股東/投資人	資金提供者	◆ 財務表現 ◆ 公司治理透明度 ◆ 資訊揭露品質 ◆ 永續發展策略 ◆ 股利政策	官網投資人專區、電話及 e-Mail	不定期	提供財報下載、公司治理資訊及投資人聯絡信箱，供股東及投資人隨時查詢。
			法人說明會	不定期	視營運需求辦理法人說明會或透過公開資訊觀測站、公司官網投資人專區揭露營運與財務資訊；2025 年度召開 1 次。

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 供應商	供應鏈合作夥伴	◆ 供應商評估 ◆ 長期合作穩定性 ◆ 環保及有害物質合規 ◆ 關鍵材料風險管理 ◆ 供應鏈韌性	供應商業務協調及品質審查	不定期	與主要供應商定期協調產能與品質；透過會議討論、e-Mail 及電話維繫業務往來。
			施工安全衛生及環保宣導	不定期	針對進入公司場所施作之承攬商，依規定辦理安全衛生及環保宣導。
			衝突礦物管理（書面）	每年一次	依年度供應商管理機制，持續要求主要供應商提供不使用衝突礦物相關聲明或資料。
			環境限用物質管理	每年一次	持續要求重要供應商提供 RoHS / REACH 等環境限用物質符合性資料。



利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 主管機關	法規遵循	◆ 合規要求 ◆ 法規變動 ◆ 資訊揭露透明度 ◆ 公司治理評鑑 ◆ 永續報告書品質	公開資訊觀測站 (各項法定申報)	依法定時程 (即時或定期)	依規定申報月營收、季報、年報、永續報告書、股東會相關文件；2025 年度無逾期申報。
			公司治理評鑑	每年定期	2025 年度完成公司治理評鑑申報，持續依評鑑結果改善治理制度。
			法規說明會	不定期	參與宣導說明會，即時掌握最新法規動向。
			公文往返	不定期	所有主管機關來函依規定時限審閱回覆；截至資料彙整日，未接獲重大違規裁處。

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 銀行	營運資金主要提供者	◆ 財務績效 ◆ 資金用途 ◆ 法規遵循 ◆ ESG 風險管理趨勢	銀行往來拜訪及業務討論	不定期	透過實地拜訪、e-Mail 及電話維繫關係。
			財務報告與公開揭露資訊	定期 (依季報、年報時程)	銀行可透過公開資訊觀測站取得最新財務報告；本公司主動提供財務說明資料。



利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要溝通情形與回應
 社區	社會回饋與共融對象	◆ 環境影響 ◆ 企業公益 ◆ 在地形象與社區回饋	社群媒體	不定期	透過公司官網及社群媒體傳遞企業資訊及公益行動，提升社區對本公司業務的認識。
			公益採購	不定期	透過購買公益商品等方式落實企業社會責任，維繫社區關係。



3.03 重大主題鑑別流程 (GRI 3-1)

佑華微電子依循 GRI 3：重大主題 (2021) 建議之四階段流程，辦理 2025 年度重大主題鑑別。本年度鑑別於 ESG 輔導顧問引導下，由永續發展推動小組全體成員召開起始會議並分組討論，依「活動鑑別、永續脈絡、衝擊鑑別及衝擊顯著性判斷」之步驟，完成重大議題判斷清單；並參考 IC 設計同業年度重大主題及產業脈絡，經高階主管訪談後，由經營高層定調本年度重大主題。執行步驟如下：

STEP 01



了解組織脈絡

於外部顧問引導下，推動小組盤點佑華微電子之業務特性 (Fabless IC 設計、消費性電子應用)、價值鏈 (IC 設計、晶圓代工、封裝測試、品牌客戶) 及上游採購、內部營運、下游應用三類活動；同時檢視永續相關法規要求、SASB 半導體行業準則、IC 設計同業重大主題及利害關係人關注議題，建立永續脈絡基礎。

STEP 02



鑑別實際及潛在衝擊

推動小組分組討論，依組織活動及商業關係，鑑別對經濟、環境和人群之實際與潛在衝擊涵蓋正面與負面、短期與長期、環境 (E)、社會 (S) 及公司治理 (G) 三面向，並將人權相關衝擊 (如勞動條件、客戶資料保護) 納入討論。

STEP 03



評估衝擊的顯著程度

各分組透過會議討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性及對內部營運之衝擊程度進行質性判斷，完成重大議題判斷清單。

STEP 04



排定最顯著衝擊的優先報導順序

彙整各分組重大議題判斷清單，參考同業 2024 年度重大主題，經高階主管訪談後，由經營高層核定本年度重大主題。本年度重大主題共五項：延續既有四項，並新增「資訊安全防護」。

佑華微電子考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、4 個社會面向及 5 個環境面向共 13 項永續議題。



3.04 重大主題列表 (GRI 3-2)

經由永續發展推動小組依照重大主題鑑別流程，會議討論後決定本年度的重大主題，確認 2025 年度佑華微電子應優先揭露環境、社會、公司治理面向的 5 項重大主題，佑華微電子將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

永續議題面向 ———— 重大主題





重大主題清單對應之 GRI 準則與邊界

重大主題	說明	面向	對應GRI 準則	內部 邊界	外部邊界					報告書揭露章節
				公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關	銀行	
資訊安全防護 (本年度新增)	本公司為IC設計公司，核心資產為研發設計資料與客戶委託之電路設計成果。 若發生資安事件或資料外洩將直接損害客戶信任、業務合作及公司商譽。	G	GRI 2-27 GRI 418-1 GRI 3-3 (自訂主題)	●	●	●	●	●	●	4.05 資訊安全與客戶資料 保護
經濟績效	公司財務表現直接影響員工薪資保障、股東回報及長期經營穩定，為利害關係人共同關注之基礎議題；延續 2024 年度。	G	GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3	●	●	●	●	●	●	4.01 營運績效與產品組合 4.03 供應鏈管理與關鍵 材料風險
勞僱關係	員工為公司最重要資產，勞動條件、薪資福利及申訴管道為勞動人權之基本保障； 延續 2024 年度。	S	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 402-1 GRI 2-30	●	●	●	●	●		5.02 勞僱關係與員工照顧



重大主題清單對應之 GRI 準則與邊界

重大主題	說明	面向	對應GRI 準則	內部 邊界	外部邊界					報告書揭露章節
				公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關	銀行	
人才培育與留任	人才培育與留任確保公司核心競爭力與創新力，提升員工忠誠與績效；若不足，將導致流動率高、知識斷層與招募成本增加；延續 2024 年度。	S	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3	●	●		●			5.03 人才培育、績效發展 與留任
能源管理	辦公室外購電力為主要能源消耗及碳排放來源，能源管理為公司環境責任核心；延續 2024 年度。	E	GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4	●		●	●	●		6.03 能源使用與效率管理



3.05 重大主題管理方針 (GRI 3-3)

本節依 GRI 3-3 要求，就五項重大主題逐一說明議題內容、主要衝擊、管理政策與承諾、衝擊邊界、有效性評估方式及短中長期目標方向。目標均以質化方向呈現，具體管理指標由各部门依營運規劃訂定。

01

資訊安全防護

■ 揭露章節：4.05

■ GRI 對應：GRI 3-3 (自訂主題)、GRI 418-1、
GRI 2-27

佑華微電子為 IC 設計公司，核心資產為研發設計資料與客戶委託之電路設計成果。資安事件或資料外洩將直接損害客戶信任、業務合作及公司商譽。

本年度經推動小組討論及高階主管訪談確認，新增為重大主題。

衝擊邊界

公司本體資訊系統及承載客戶資料之設計環境（內部為主）；外部衝擊延伸至受影響之客戶。

主要衝擊

負面（潛在）：資訊系統遭受攻擊、設計資料或客戶個資外洩，損害客戶權益與公司商譽。

管理政策與承諾

本公司建立資訊安全管理機制，包含資訊系統存取控制、資料備份與保護、員工資安意識宣導，及對客戶委託設計資料之保密管理。依 GRI 418-1 揭露客戶資料相關申訴情形。

有效性評估方式

追蹤資安事件與客戶資料相關申訴案件；辦理員工資安教育宣導；定期檢視資訊系統防護情形。

短中長期目標

- ◆ 短期：強化員工資訊安全意識宣導與教育訓練，落實存取控制與資料保護管理；維持無重大資安事件及客戶資料外洩。
- ◆ 中期：持續完善資訊安全管理制度，評估導入資訊安全管理框架或認證之可行性，強化對客戶設計資料之保護能力。
- ◆ 長期：建立符合客戶要求之資訊安全治理能力，作為長期業務合作之信任基礎。



02

經濟績效

■ 揭露章節：4.01

■ GRI 對應：GRI 201-1、GRI 201-2、GRI 201-3

公司財務績效展現盈利能力與成長潛力，影響投資人信心、資金籌措及市場競爭力；若績效不佳，將導致股價下跌、客戶流失與經營風險增加。穩健的財務表現是維持研發投入、人才留用及履行利害關係人承諾之根本。

衝擊邊界

公司本體（主要）；衝擊延伸至員工（薪資保障）、股東／投資人（投資回報）、供應商、客戶、主管機關及銀行。

主要衝擊

正面（已發生）：創造經濟價值並分配予員工、政府及社會公益。
負面（已發生）：近年營收呈調整趨勢，影響獲利表現及股東回報。

管理政策與承諾

本公司持續秉持穩健經營理念，專注於成本控管與資源有效配置，致力創造經濟價值並與利害關係人共享成果。持續保障員工薪資與福利、履行稅務義務並參與社會公益活動。依 GRI 201-1 揭露直接經濟價值之產生與分配。

有效性評估方式

每季公告財務報告；每年召開股東常會；追蹤年度營收、獲利及經濟價值分配情形。

短中長期目標

- ◆ **短期**：維持穩健經營與成本控管，保障員工薪資福利及各項利害關係人承諾；致力改善營運績效。
- ◆ **中期**：持續投入產品研發，拓展多元應用市場，逐步恢復營收成長動能。
- ◆ **長期**：強化核心技術競爭力，維持長期穩健經營，實現與利害關係人共享成果之永續經營目標。



03

勞僱關係

■ 揭露章節：5.02

■ GRI 對應：GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3、
GRI 402-1、GRI 2-30

良好勞僱關係促進員工滿意與合作，提升生產力與企業形象。

本公司平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等之勞動條件，保障同仁勞動權益。

衝擊邊界

公司本體全體員工（主要）；衝擊延伸至員工家庭生活品質。

主要衝擊

正面（已發生）：提供具競爭力之薪資福利，保障員工生計與就業穩定。

負面（潛在）：工時管理或勞資溝通不足，可能影響員工身心健康與勞動權益。

管理政策與承諾

本公司遵守勞動法規並支持各項人權公約規範，落實禁止人口販賣、禁用童工等尊重人權之工作環境；在招募、任用、訓練、薪酬、晉升及員工服務等各項作業，均以公平原則辦理，不因種族、膚色、年齡、性向、宗教、殘疾、政治立場等而有差別待遇或歧視。設立員工申訴管道且對員工申訴予以妥善回覆，透過正式與非正式管道傾聽員工心聲。依法定期召開勞資會議。

有效性評估方式

每季召開勞資會議並追蹤決議事項；統計新進及離職人員情形；追蹤申訴案件處理時效。

短中長期目標

- ◆ **短期**：依法落實勞動條件管理及勞資會議運作，維持申訴管道暢通；持續保障員工薪資福利。
- ◆ **中期**：持續檢視薪酬福利競爭力與工時管理機制，強化工作與生活平衡；定期了解員工意見並回應改善。
- ◆ **長期**：營造和諧健康職場與包容平等之組織文化，成為員工願意長期投入之優質工作環境。



04

人才培育與留任

■ 揭露章節：5.03

■ GRI 對應：GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3

人才培育與留任確保公司核心競爭力與創新力，提升員工忠誠與績效；若不足，將導致流動率高、知識斷層與招募成本增加，影響長期發展。

衝擊邊界

公司本體全體員工（主要）；正面衝擊延伸至員工個人職涯發展。

主要衝擊

正面（已發生）：提供多元培訓與職涯發展機會，提升員工專業能力，促進個人成長。

負面（潛在）：核心研發人才流失，造成知識斷層與研發能量下降。

管理政策與承諾

本公司遵守勞動法規，提供安全健康的工作環境，確保員工的基本權益；提供多元培訓與職涯發展機會，提升員工專業能力，促進個人成長。定期進行績效考核並與員工進行績效面談，考核結果作為調整薪酬、晉升和職涯發展規劃之依據；考核過程中主管和員工進行雙向溝通，確保雙方對企業目標和個人目標有共同認知。

有效性評估方式

每年統計員工訓練時數；追蹤績效評核參與情形（除到職未滿三個月之新進員工及副總級以上員工外，其餘員工全數參與）；追蹤自願離職率趨勢。

短中長期目標

- ◆ **短期**：持續提供多元培訓資源與績效回饋機制，強化員工專業能力；完善新進人員培訓安排。
- ◆ **中期**：建立更清晰之職涯發展路徑，提升員工留任意願；持續優化訓練課程規劃。
- ◆ **長期**：形塑學習型組織文化，維持研發人才之長期穩定，支撐公司核心競爭力與創新能力。



05

能源管理

■ 揭露章節：6.03

■ GRI 對應：GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4

能源管理能降低成本、符合法規、提升效率與形象，是企業永續、競爭力與淨零轉型的關鍵。

本公司為低能耗產業，辦公室外購電力為主要能源來源。

衝擊邊界

公司本體辦公室（主要）；間接衝擊延伸至外購電力之碳排放。

主要衝擊

負面（已發生）：辦公室外購電力消耗產生溫室氣體排放。

正面（已發生）：持續推行節能措施，近年電力使用量呈逐年下降趨勢。

管理政策與承諾

本公司秉持節約能源及愛護資源理念，提升能源及資源之使用效率，降低對環境的衝擊。將「節能減碳」與「環境保護」作為永續經營的重要原則，承諾遵循環境保護及能源法規，持續改善以防止污染。自發性進行公司內部能源及溫室氣體盤查，並採用高效率照明及電器設備，加強教育訓練與宣導，減少不必要的能源浪費。

有效性評估方式

每年追蹤電力使用量及能源消耗量趨勢；追蹤節能措施執行情形；依金管會規範辦理溫室氣體盤查。

短中長期目標

- ◆ **短期**：內部推行節能減碳政策，鼓勵同仁響應；提升能源使用效率，優化電力使用；完成年度溫室氣體盤查並公開排放數據，提升資訊透明度。
- ◆ **中期**：推廣再生能源，逐步評估增加綠色能源使用比例，降低對傳統能源的依賴；持續汰換高效率照明及電器設備。
- ◆ **長期**：持續降低整體碳排放量，配合國家淨零轉型方向，為環境永續貢獻力量。



第四章 治理與營運韌性

4.01 營運績效與產品組合

4.04 產品創新與低功耗應用

4.02 誠信經營與法規遵循

4.05 資訊安全與客戶資料保護

4.03 供應鏈管理與關鍵材料風險



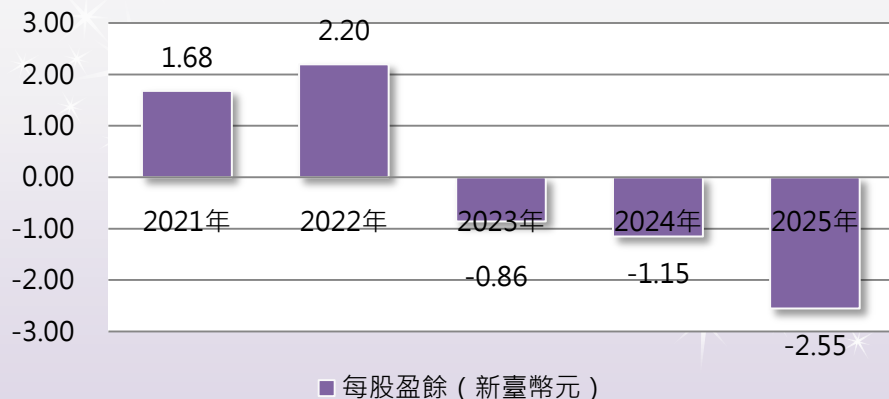
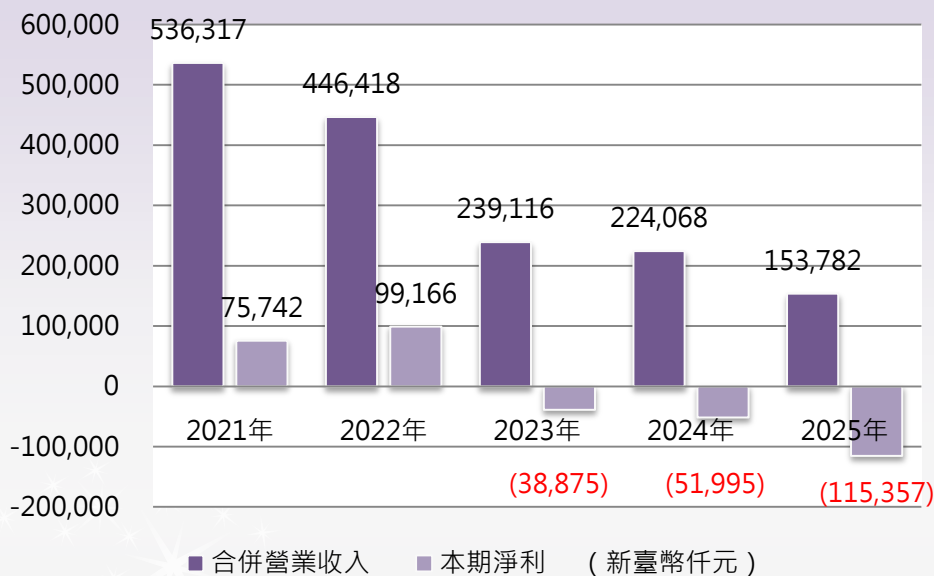
4.01 營運績效與產品組合

營運績效

本公司持續秉持穩健經營理念，面對國內外總體經濟環境之變動，透過強化成本控管及資源配置，持續提升經營效率，並兼顧企業營運發展與利害關係人權益。

2025 及 2024 年度合併營業收入淨額分別為新臺幣 1.54 億元及 2.24 億元。2025 年度主要受整體市場需求疲弱及營運成本上升等因素影響，合併稅後淨損為新臺幣 115,357 仟元，較 2024 年度之新臺幣 51,995 仟元增加；基本每股虧損亦由 2024 年度之 1.15 元增加至 2025 年度之 2.55 元。

面對市場的波動，本公司已啟動多項管理措施。除了成本控管及資源配置外，審慎評估並落實各項措施，持續以「穩健、精實」為核心原則，展現經營韌性。我們深知財務穩健是推動各項 ESG 永續作為的根基，未來將持續密切監控市場趨勢、靈活調整營運策略，並持續落實風險管理，為所有利害關係人創造更具韌性的長期價值。

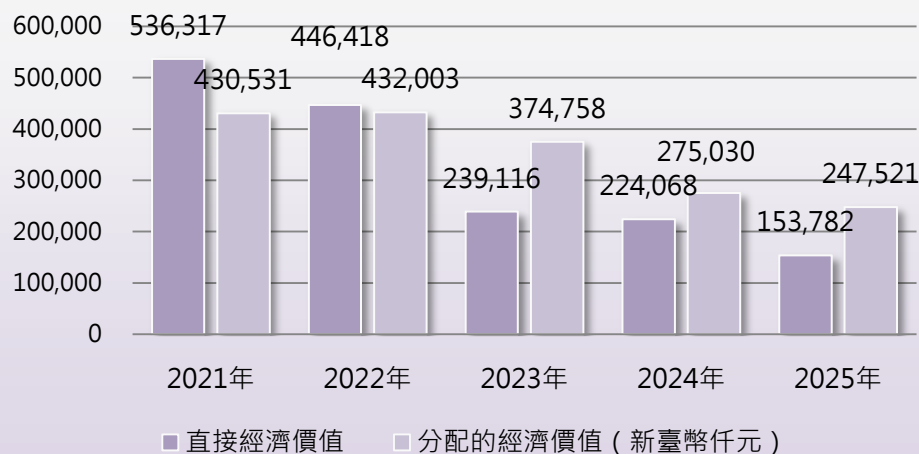




產生與分配的直接經濟價值

自 2021 年起，受外部總體經濟環境及市場需求變化影響，本公司直接經濟價值之創造呈現逐年下降趨勢；惟於經濟價值分配方面，仍依循既定政策，持續分配予員工、供應商、政府及社區等主要利害關係人。

2025 年度雖未辦理現金股利分配，惟直接經濟價值分配總額仍達新臺幣 247,521 仟元。本公司於營收規模縮減之際，仍維持穩定之員工薪酬與福利制度，持續履行納稅義務、維持與供應商之合作關係，並投入社會公益及社區參與，落實永續經營理念及企業社會責任。各年度直接經濟價值之創造、分配及留存情形如下：



項目	基本要素	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
直接經濟價值	合併營業收入	536,317	446,418	239,116	224,068	153,782
分配的經濟價值	合併營業成本	292,725	220,626	153,780	154,405	126,155
	員工薪資福利 (註1)	136,428	146,295	119,425	118,684	120,732
	支付出資人款項 (註2)	0	63,224	90,320	0	0
	支付政府稅款 (註3)	1,307	1,780	11,145	1,845	542
	社區投資 (註4)	71	78	88	96	92
	總計	430,531	432,003	374,758	275,030	247,521
留存的經濟價值 (產生-分配)		105,786	14,415	-135,642	-50,962	-93,739
本期淨利		75,742	99,166	-38,875	-51,995	-115,357
每股盈餘 (新臺幣元)		1.68	2.2	-0.86	-1.15	-2.55

註1：員工薪資福利包含員工薪資、退休金、勞健保費用及其他員工福利費用。

註2：支付出資人款項係指現金股利。

註3：支付政府稅款係指當年度支付政府之營利事業所得稅、房屋稅及印花稅。

註4：社區投資係指當年度捐贈社福機構、採購公益中秋禮盒等款項。



4.02 誠信經營與法規遵循

誠信經營理念、政策、行為規範

完善治理架構與董事會職能

公司的穩健治理與永續發展，仰賴健全的公司治理架構與有效的監督制度。佑華微電子格遵「上市上櫃公司治理實務守則」與「證券交易法」等相關規範，將其融入內部管理機制。我們透過董事會的積極履行職責，強化對營運的監督與管理，並藉由健全運作之「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，協助董事會發揮專業監督職能。此外，公司推行董事候選人提名制度，持續精進治理結構，落實企業永續治理。

誠信經營文化與風險防範

本公司參考「上市上櫃公司誠信經營守則」，於 2020 年經董事會核准訂定誠信經營守則，針對特定風險制定完善的預防措施與事後補救制度，隨時追蹤後續處理狀況。在道德防線的實踐上，公司嚴格遵循法令，嚴禁董事、經理人及其他接觸重大內部資訊之人員濫用未公開資訊牟利，杜絕內線交易，捍衛市場誠信。同時搭配嚴謹的內部控制與稽核制度，有效降低營運風險，強化企業競爭力。

資訊透明度與公平揭露機制

佑華微電子致力於營運及財務資訊的公開透明，在資訊揭露上秉持「正確、即時與公平」之原則，建置完善的資訊揭露體系。嚴謹遵循法令規範，於公司官網及公開資訊觀測站即時同步營運、財務、董事會及股東會的最新動態，確保股東均能平等、高效掌握公司資訊，維護市場誠信與投資人權益。



誠信經營理念、政策、行為規範

利害關係人權益與多元溝通

我們重視股東及所有利害關係人的權益，並將誠信經營政策延伸至價值鏈。在內部與供應鏈管理方面，我們透過電子郵件、溝通會等多元管道進行誠信宣導，要求相關利害關係人簽署合規文件，並對供應商實施盡職調查，篩選符合誠信標準的合作夥伴。在外部溝通方面，公司於官網設置「投資人專區」並建立多元申訴與雙向溝通機制，傾聽利害關係人的需求與期望，強化公司治理與社會責任。

反貪腐機制

依據本公司所訂定之「誠信經營守則」及「道德行為準則」所規範，主要有六項準則：

- 禁止內線交易
- 禁止侵害智財權
- 禁止行賄及收賄
- 禁止不當捐贈或贊助
- 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 利益迴避

本公司 2025 年全年無檢舉案件，亦無貪腐事件之情事。



4.03 供應鏈管理與關鍵材料風險

供應商管理

佑華微電子在對供應鏈的環境與社會責任，依循供應商管理原則：品質/成本/交期/服務以及符合國內外相關環保法規。

晶圓產品供應鏈

佑華微電子是專業的 IC 設計公司，專注於開發設計與末端成品的品質管制，其製程中佑華負責IC、光罩及系統設計與產品售後服務，其晶圓製造、後端生產皆委託專業廠商代工，並借重代工廠之優異產能。

佑華除了專注於產品的研發核心工作，更持續維繫與各代工/外包商之良好合作夥伴關係並共創雙贏，致力使產品品質與服務落實永續經營理念。

▼晶片製程供應鏈



▼供應鏈取得相關系統認證

2025年度（重要供應商）

項次	管理系統	比例
1	ISO 9001品質管理系統	100%
2	ISO 14001環境管理系統	100%
3	ISO 45001 職業安全衛生管理	100%
4	IECQ QC80000有害物質管理系統	100%



客戶服務

佑華擁有一群專業訓練的工程師與技術團隊能提供客戶產品
相關故障分析服務，並與客戶建立互惠之夥伴關係。

客戶滿意

佑華針對有業務往來的客戶進行客戶滿意調查，依透過此
調查更能了解客戶對公司的具體需求與期望。

針對客戶提出的建議與需改善事項佑華必會著重落實檢視，
並經過公司內部相關單位研討提出矯正及改善措施，以持續提
升服務品質、回應客戶期待。

客戶滿意以分五個調查項目為大面向：





▼客戶滿意度以分五個等級作評分區分：

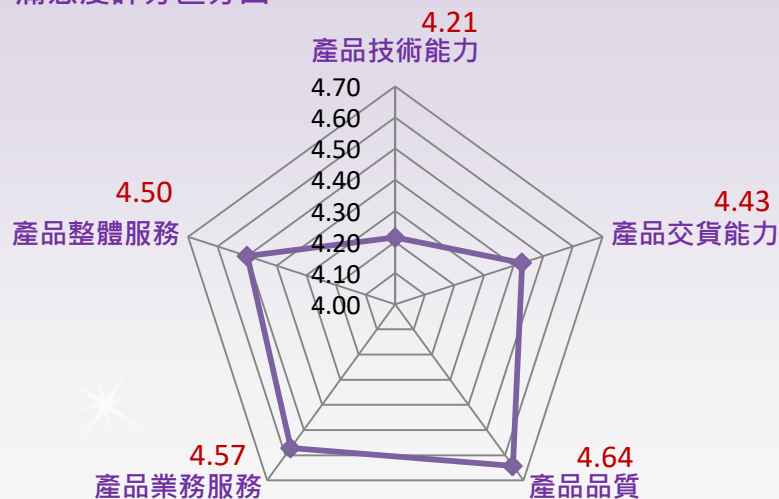
5 分	非常滿意
4 分	滿意
3 分	可接受
2 分	不滿意
1 分	非常不滿意

項目	發出問卷數	收回問卷數	回收率
客戶	21	14	66.67%

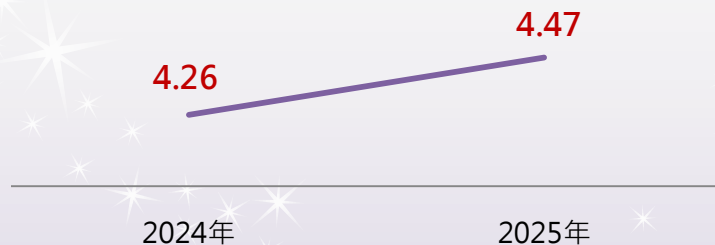
▼2025年度客戶滿意度總平均



▼客戶滿意度評分區分圖



▼客戶滿意調查趨勢圖



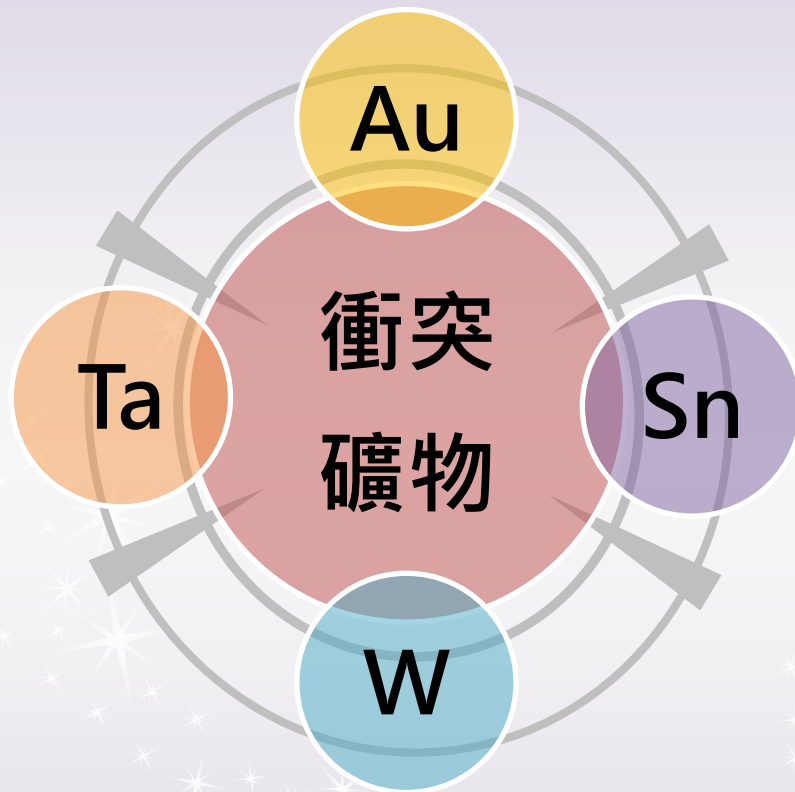
2025 年度客戶滿意度總平均為 4.47 分（滿分 5 分），較 2024 年度之 4.26 分提升；五項調查構面中，以產品品質 4.64 分最高，產品業務服務 4.57 分、產品整體服務 4.50 分、產品交貨能力 4.43 分次之，產品技術能力 4.21 分相對較低，相關回饋將依前述機制納入改善檢視。



衝突礦物

佑華基於對企業社會責任尊重國際人權之立場對於那些自武裝衝突，非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬礦產（衝突礦物），特此聲明：佑華的產品將採取相關措施以避免產品中使用該等衝突礦物，要求各供應商簽署「不使用衝突礦物宣告書」與其提供相關調查之資訊，以確保供應鏈所使用的金、鎢、錫、鉭等金屬全部來自合法礦區。

2025年度調查結果：供應商均未使用衝突礦區礦產。





綠色供應鏈管理

隨著消費端對環保意識抬頭的發展，企業在淨零轉型過程，除了自身可以控制的範疇一和範疇二外，範疇三的挑戰更成為企業新課題，建構綠色供應鏈是企業追求永續經營與脫碳率達成的關鍵手段。

佑華在面對各國法規要求下，因應及符合國際要求，並與供應商共同重視國際環保要求，致力確保產品不含有傷害人體的有害物質。

佑華在供應商的環保綠色產品管理方面採取以下措施：

1. 要求供應商承諾與保證其產品皆不含「環境管理限用物質」
-RoHS / REACH 等國際法規禁用物質。
2. 要求供應商每年提供材料環境限用物質檢測報告，符合國際要求。
3. 要求供應商每年針對各項材料中環境限用物質必須定期提供第三方有害物質檢測報告。
4. 搜集各供應商端在環境管理流程系統執行成效。

2025年度執行成果

- WAFER 供應商 100 % 提交符合 RoHS, REACH 與無鹵等國際法規禁限用物質要求。

中期目標

- 持續符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品的要求。

長期目標

- 持續關注國內外環保的要求，因應及符合國際要求，並與供應商共同重視國際環保要求。



4.04 產品創新與低功耗應用

以產品創新實踐永續價值

佑華微電子秉持「創新、品質、服務」的經營理念，持續投入積體電路設計研發，並將永續發展理念融入產品設計與技術創新，以提升產品效能、降低能源消耗及創造更高的客戶價值。

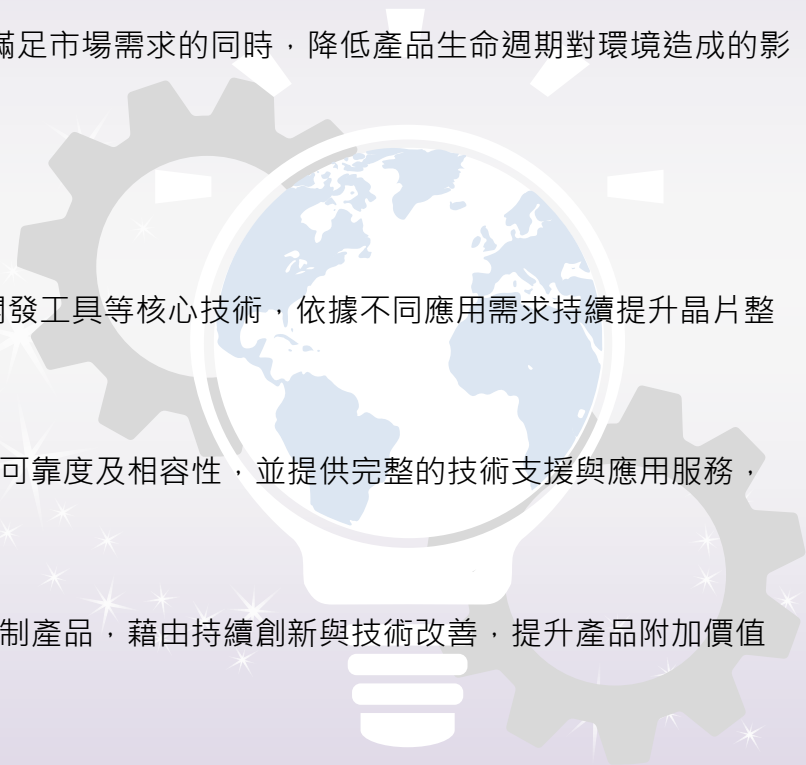
本公司採 Fabless 經營模式，專注於 IC 設計及系統應用開發，透過與晶圓代工、封裝測試及供應鏈夥伴密切合作，持續提升產品品質、開發效率及市場競爭力。產品開發過程兼顧功能性、可靠度及能源效率，期望在滿足市場需求的同時，降低產品生命週期對環境造成的影響。。

持續深化產品創新

佑華微電子持續深耕語音控制 IC、微控制器 IC、32 位元高階應用 IC 及相關開發工具等核心技術，依據不同應用需求持續提升晶片整合能力及系統效能。

研發團隊透過電路架構最佳化、韌體整合及開發工具平台優化，持續提升產品可靠度及相容性，並提供完整的技術支援與應用服務，協助客戶縮短產品開發週期，加速產品上市時程。

產品廣泛應用於消費性電子、智慧家電、教育電子、互動玩具及各類嵌入式控制產品，藉由持續創新與技術改善，提升產品附加價值及市場競爭力。





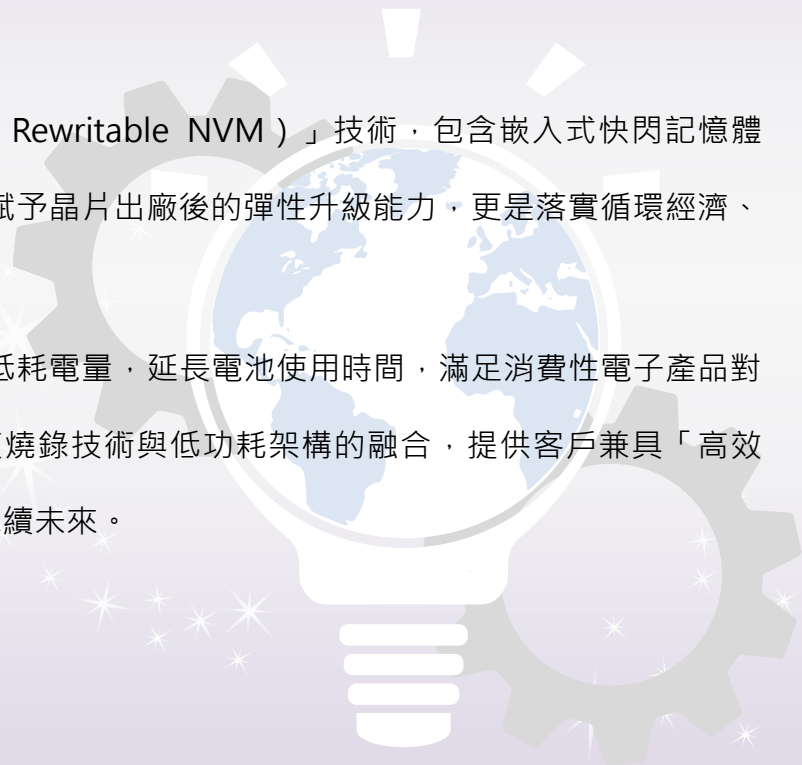
低功耗設計與綠色產品

為回應全球節能減碳趨勢，佑華微電子將低功耗設計列為產品研發的重要方向，於晶片設計初期即導入能源效率考量，透過電路最佳化、功能整合及待機功耗管理等設計方式，提升產品能源使用效率。

高整合度晶片設計除可降低系統耗電外，亦能有效減少外部零組件使用數量，協助客戶簡化電路設計、縮小產品體積，並降低材料使用與組裝成本，進一步提升產品整體資源使用效率。

另外公司致力於更環保產品設計，積極導入「可重複燒錄非揮發性記憶體（Rewritable NVM）」技術，包含嵌入式快閃記憶體（eFlash）與超低功耗電子抹除式可複寫唯讀記憶體（EEPROM）。此技術不僅賦予晶片出廠後的彈性升級能力，更是落實循環經濟、降低製程碳足跡與實踐產品源頭減量（Reduce）的核心綠色技術。

公司持續關注產品於使用階段之能源效率，透過低功耗設計協助終端產品降低耗電量，延長電池使用時間，滿足消費性電子產品對節能及便利性的需求，同時降低產品使用期間之能源消耗。並且透過深化可重複燒錄技術與低功耗架構的融合，提供客戶兼具「高效能、高彈性、低碳排」的綠色晶片解決方案，與全球供應鏈攜手邁向淨零碳排的永續未來。





品質可靠與產品生命週期管理

產品品質是企業永續發展的重要基礎。佑華微電子建立完善之產品設計、驗證及可靠度管理機制，於產品開發各階段執行功能驗證及品質測試，以確保產品符合客戶需求及品質標準。

透過持續改善設計流程及產品可靠度管理，公司致力於提升產品穩定性及使用壽命，降低產品故障率及維修需求，減少資源浪費，提升產品生命週期價值。

符合國際環保規範

佑華微電子持續關注國際環保法規發展，產品符合客戶要求及相關環境管理規範，包括限制有害物質 (RoHS) 及化學物質管理 (REACH) 等要求，並要求供應商配合提供相關符合性資料，共同推動綠色供應鏈管理。

公司將持續透過產品創新、低功耗設計及環境友善管理，提供兼具品質、效能與永續價值的半導體產品，與客戶攜手邁向低碳永續未來。

創新發展五大永續效益

永續面向	推動作法	創造價值
技術創新	持續投入語音 IC、Voice MCU、32 位元 MCU 及開發工具研發	提升產品競爭力與技術附加價值
節能設計	採用低功耗、高整合晶片設計，降低待機及運作功耗	提升能源效率，降低終端產品耗能
廢棄物減量	導入可重複燒錄非揮發性記憶體 (Rewritable NVM) 技術	可重複燒錄技術允許更正錯誤及更新降低報廢及延長產品壽命
品質可靠	建立完整設計驗證及可靠度管理流程	延長產品使用壽命，降低維修及資源浪費
客戶合作	提供完整開發工具、技術支援及應用服務	縮短客戶開發時程，加速產品上市



4.05 資訊安全與客戶資料保護

佑華資訊安全的核心在於提供穩定、安全、可信賴的資訊系統，確保資訊的可用性、正確性和機密性，以利公司營運的各項業務順利推展。透過嚴謹的存取權限設計，保障資訊的合法存取，防止未經授權的非法使用。建置主/被動防禦機制，防止資訊資源被竊取外流或破壞的風險。確實實施備份/備援機制，保障因駭客入侵、天然災害及內部員工無意的疏失或惡意之行為，所導致的資料損失或營運中斷之風險，強化企業韌性確保公司永續經營。2025 年本公司未發生影響公司營運的重大資通安全事件，未造成公司財務、商譽的衝擊與損失。也未發生因違反相關資通安全法規而導致員工、客戶或供應商向本公司投訴之情事。

政策承諾

1. 本公司各項資訊安全管理規定必須符合政府相關法規之規定。
2. 建立嚴謹的權限管理機制，訂定密碼原則、網路、資訊系統及資料的存取權限，防止未經授權之存取，確保機敏資料的安全。
3. 建立主/被動資訊安全防護機制，如防火牆、防毒軟體及弱點掃描等，確保公司正常營運，並保護重要資料的機密性、正確性及可用性。
4. 建立公司營運系統備援及資料備份機制，確保公司營運資料的正確性及可用性。
5. 建立資安事件通報窗口、應變處理標準流程及災難復原計畫，並定期演練，將資安事件對公司營運產生的影響及損失降至最低。
6. 執行資訊安全宣導、演練、稽核，降低資安事件的發生風險並強化因應的能力。
7. 本公司所有員工均負有維持資通安全之責任，並遵守相關之資訊安全管理辦法。



資訊安全組織

本公司資訊安全執行小組由總經理、資安主管及資訊安全人員組成，其設置與權責依本公司《資訊安全政策》辦理。負責資訊安全政策、目標及各項資訊管理辦法的規劃、制定、核准、落實和維護。並進行每週週報、每季資安會議、年度績效考核以確保資訊安全管理的有效推動與執行。且透過內部稽核室及外部會計師的年度資訊作業查核，持續檢視並優化資安措施。

投入資源及多重資安防護

在數位資訊高度發展，駭客、詐騙猖獗的時代，享受資訊便利同時，也潛藏無法預知的安全風險，嚴重可能造成公司資訊網路癱瘓，營運中斷，甚至資料被毀損、竊取，造成公司及利害關係人重大損害。本公司由資訊安全執行小組依年度計畫及目標編列預算與執行，針對內外部威脅建置維護下表多重資安防護機制，並給公司同仁教育訓練及宣導以強化資安觀念，提升營運系統持續性，保障公司與客戶、廠商、員工等利害關係人的重要機密資料。

項目	執行說明	目的
網路攻擊防禦	◆ 設置防火牆定期檢視規則 ◆ 嚴謹的網路存取控制，內網分權、分區、實名管控	● 降低網路攻擊風險 ● 提高網路安全
端點防護	◆ 定期更新安全性 patch ◆ 不定期進行漏洞掃描（優先 patch 弱掃等級為嚴重/高漏洞） ◆ 定期更新防火牆最新版本 ◆ 定期更新掃毒軟體最新資料庫	● 降低駭客入侵 ● 防止惡意軟體入侵攻擊



項目	執行說明	目的
系統安全防護	◆ 定期更新系統 patch ◆ 防毒軟體	● 提高系統安全性
應用程式安全防護	◆ 定期軟體稽核 ◆ 防毒軟體	● 軟體合規 ● 降低惡意程式影響
資訊系統的持續性	◆ 重要設備簽訂維護合約 ◆ 重要設備建立備援機制 ◆ 重要資料定期備份異地存放 ◆ 定期進行資料還原測試	● 確保資訊服務正常
加強資料保護	◆ 存取權限嚴格管控，定期覆核使用者帳號權限 ◆ 帳號密碼設置定期更換 ◆ 收集系統軌跡紀錄，定期進行登入檢核，防止非法進入 ◆ 管理可攜式媒體	● 確保重要資料的保密性
災害復原演練	◆ 定期更新災害復原計劃 ◆ 定期執行災害復原演練	● 縮短事件應變時間 ● 減少業務中斷與財務損失 ● 確保法規遵循與信譽維護
資安觀念強化	◆ 新進同仁的資訊安全教育 ◆ 資安負責人員教育訓練 ◆ 不定期資訊安全宣導 ◆ 定期社交工程演練	● 提升同仁資安意識 ● 提升資安執行小組專業能力



第五章 人才發展與安全職場

5.01 人才結構與多元平等

5.04 安全健康職場

5.02 勞僱關係與員工照顧

5.03 人才培育、績效發展與留任



5.01 人才結構與多元平等

員工結構

佑華微電子平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

多元包容與平等

佑華微電子以和諧健康職場與社會共融為重要目標，創造一個包容、平等且支持員工身心健康的職場環境。我們尊重每位員工的獨特性，致力於創造公平、包容的工作環境，消除偏見與歧視，確保不同背景的員工都能發揮潛能，攜手建立一個互相尊重、共同成長的組織文化。

人權保障

本公司遵守勞動相關法規並支持各項人權公約規範：

1. 本公司為確保人權受到尊重，包括禁止人口販賣、禁用童工等，落實尊重人權的工作環境。
2. 在招募、任用、訓練、薪酬、晉升及員工服務等各項作業，均以公平原則辦理，不因種族、膚色、年齡、性向、宗教、殘疾、政治立場等而有差別待遇或歧視。
3. 提供員工安全工作環境。
4. 設立員工申訴管道且對員工申訴予以妥善回覆。本公司建立多元溝通管道，透過正式與非正式管道傾聽員工心聲，員工可以透過電子郵件匿名或具名反映工作中的任何疑慮、建議或提問並於申訴機制上保護申訴者。公司透過內部郵件、佈告欄等管道，即時傳達訊息給所有同仁。透過設立專責人員郵件信箱，作為員工意見溝通的重要管道。這個專屬信箱由專人管理，確保每一封來信都能得到及時、保密的處理。公司致力於傾聽和回應，打造開放、互信的職場文化。
5. 定期召開勞資會議，讓勞方和資方能夠進行有效的溝通和協商，共同解決工作中的問題，提升工作環境和員工福利。

本公司 2025 年度召開勞資會議四次，未有人權相關、性騷擾及職場霸凌等歧視申訴案件。



人力結構與員工組成分析

本公司致力於打造一個尊重多元、公平包容的工作環境，無論年齡、性別、背景，我們都珍視每一位員工的獨特價值，並致力於提供適才適所的發展機會。

1. 領導層多元性：我們的管理團隊性別平衡，背景多元，女性約佔比 24.4 %，堅持平等包容，尊重差異，共同推動組織持續成長。

2. 人力結構與員工組成分析：

- 截至 2025 年底止，本公司共有 87 名員工，其中直接人員 4 人（4.6%），間接人員 83 人（95.4%），無非員工之工作者。
- 性別分布為男性 48 人、女性 39 人，男女比例約 1.23:1。所有員工皆為正式聘用，年齡分布以 30 至 50 歲為主，佔 56.3%，整體平均年齡 45.98 歲。（本節人力統計範疇為台灣單體；1.02 之 105 人為含子公司之合併財報口徑。）

▼員工學歷分布、聘雇類別

類別		男性		女性	
		人數	佔比%	人數	佔比%
學歷	碩士以上	17	35.40%	10	25.64%
	大專	31	64.60%	24	61.54%
	高中	0	0.00%	5	12.82%
職務	直接	0	0.00%	4	10.26%
	間接	48	100%	35	89.74%
勞動契約	定期	0	0%	0	0.00%
	不定期	48	100%	39	100%

▼員工職類分布

類別	30歲以下		30歲-50歲		50歲以上		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
高階主管 (合計4位)	0	0	0	1	0	3	4
中階主管 (合計7位)	0	0	1	1	2	3	7
基層主管 (合計30位)	0	0	4	15	3	8	30
一般員工 (合計46位)	2	6	18	9	9	2	46
按性別佔比%	2.30%	6.90%	26.44%	29.89%	16.09%	18.39%	87
佔公司人數比%	9.2%		56.32%		34.48%		

註：高階主管：協理級以上 中階主管：協理級以下至資深經理 基層主管：經理、副理、課長。



新進率、離職率

2025 年度本公司新進員工 3 人、離職員工 2 人。本年度離職人員均為辦理法定退休，反映公司整體組織安定度高、員工向心力強。我們將持續優化工作環境與薪酬福利，吸引並留任優秀人才。

▼正職人員新進人數統計

員工	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	50歲以上	
2025年	3	0	3	0	1	2	3
2024年	1	2	3	1	1	1	3
2023年	2	4	6	4	2	0	6
新進率							
2025年	3.4%	0%	3.4%	0%	1.1%	2.3%	3.4%
2024年	1.2%	2.3%	3.5%	1.2%	1.2%	1.2%	3.5%
2023年	2.4%	4.7%	7.1%	4.7%	2.4%	0%	7.1%

▼正職人員離職人數統計

員工	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	50歲以上	
2025年	2	0	2	0	0	2	2
2024年	0	2	2	0	2	0	2
2023年	1	5	6	3	3	0	6
離職率							
2025年	2.3%	0%	2.3%	0%	0%	2.3%	2.3%
2024年	0%	2.3%	2.3%	0%	2.3%	0%	2.3%
2023年	1.2%	5.9%	7.1%	3.5%	3.5%	0%	7.1%



5.02 勞僱關係與員工照顧

佑華微電子構建以人為本的友善職場，深化員工關懷、整合彈性管理、打造尊重多元的組織文化，共同創造互信共榮的工作環境。公司各項員工福利措施、退休制度與其實施情形，以及各項員工權益實施情形行如下：

1. 員工福利

項目	員工福利內容
工時	◆ 優於勞基法之特別休假，到職當年即享有特休
	◆ 一小時上下班彈性工時調整，以利員工工作與生活的平衡
各類獎金	◆ 每年依公司營運狀況發放三節獎金
	◆ 資深員工獎金
	◆ 鼓勵員工推薦獎金
	◆ 專利提案獎金或專利取得獎金
健康、保險類	◆ 依規定辦理員工勞工保險、全民健康保險
	◆ 提供員工團體意外險、醫療險、壽險、癌症險
	◆ 提供健身器材供員工健身運動
	◆ 新進員工體檢及在職員工優於法令之定期健康檢查
福委補助	◆ 依規定設置職工福利委員會，並按時提撥福利金，以辦理員工之婚、喪、傷病、生日、年節、生育及子女獎學金予以各項慰問補助，另辦理各項社團及旅遊活動等福利事項
其他	◆ 年終尾牙或春酒聚餐
	◆ 提供免費點心及咖啡
	◆ 汽機車停車補助

2. 員工團保計畫

為建構完善的職場健康防護網，本公司於法定勞工保險外，持續由公司全額負擔保費，為全體員工辦理「團體綜合保險計畫」。考量近年外部環境之不確定性，本計畫全面涵蓋住院與手術醫療險、意外醫療險及防癌險等核心項目，旨在當同仁面臨健康或突發意外風險時，提供即時的醫療支持與經濟補償。即便在經營環境充滿考驗的年度，公司保障同仁權益的投入維持不變，期盼建立讓員工安心、專注的職場環境。相關理賠流程與諮詢由人力資源單位協助辦理。



3. 退休制度

本公司嚴格遵循《勞動基準法》（舊制）與《勞工退休金條例》（新制），建構完善的員工退休機制：

舊制保障

設立「勞工退休準備金監督委員會」並訂定了員工退休辦法。不畏環境波動，公司皆定期足額提撥準備金至台灣銀行專戶，由委員會依法獨立管理和運用。

新制實施

適用勞退新制（確定提撥制）之同仁，公司每月依法按時提繳不低於工資 6% 之退休金至勞保局個人專戶。轉換新制前之工作年資亦予以完整保留。

財務精算與權益保障

公司每年定期委託專業精算師對舊制勞工退休準備金進行精算評估，並出具精算報告，確保基金提撥具備高度穩定性與安全性，實質保障員工未來的權益。

員工自願退休條件

同仁凡符合下列《勞動基準法》任一條件，均可提出退休申請

- （1）工作 15 年以上且滿 55 歲者。 （2）工作滿 25 年以上者。 （3）工作 10 年以上且年滿 60 歲者。



4. 員工權益保護與法規遵循

本公司目前尚無工會組織；本公司依據勞動基準法及相關法令訂定「工作規則」並依照「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」等相關法令作業，保障員工之工作權利。

調整勞動條件時，遵循法律規範，確保員工權益。每一項工作條件的變更都經過審慎評估，依據勞動基準法第16條，如果雇主因重大營運變化需要終止勞動契約，必須提前通知勞工。

預告期間依下列規定：

- (1) 工作3個月以上1年未滿：需提前10天通知。
- (2) 工作1年以上3年未滿：需提前20天通知。
- (3) 工作3年以上：需提前30天通知。

如果雇主未能按規定提前通知，則需支付相應的預告期間工資，並依照「勞動基準法」要求，提前以正式管道通知員工，保障員工知情權與選擇權。

5. 薪酬公平性

- 佑華微電子致力於建立開放、公正的薪酬機制，依照員工的學經歷、專業能力、服務年限與個人績效，綜合評估薪資等級。公司堅持薪酬決策的客觀性，確保每位員工的報酬不會因個人背景特徵（如性別、年齡、民族、籍貫、信仰）而有差別待遇。

2025 年公司整體的女男薪酬比率，列示如下：

職別 薪酬比	人數		年度薪酬比	
	女	男	女	男
主管職	10	31	0.56	1
非主管職	29	17	0.79	1

註：為該類別女性平均年薪÷該類別男性平均年薪。

- 依據本公司章程規定：公司年度如有獲利，應提撥不低於 10% 為員工酬勞，本項員工酬勞數額之不低於 10% 應為基層員工發放酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。



5. 薪酬公平性

- 董事薪酬之政策依據公司章程規定：公司年度如有獲利，應提撥不高於獲利 3% 為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

- 上述董事酬勞及員工酬勞核定後，呈薪資報酬委員會通過後提報董事會決議並報告股東會。

- 佑華微電子非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 980 仟元，薪資中位數 901 仟元，相較於 2024 年薪資平均數 957 仟元，薪資中位數 893 仟元，薪資平均數增加 23 仟元、薪資中位數增加 8 仟元，主要係因市場人才競爭，公司持續優化薪酬分配機制，將獎金與調薪與個人績效、專業職能緊密結合，以實質回饋表現優異之同仁，致使整體薪資水準呈現結構性微幅調整。

▼ 非主管全時員工薪資概況

單位：仟元

年度	2025	2024	2023
非主管全時員工人數	81 人	80 人	78 人
非主管全時員工薪資平均數	980	957	968
非主管全時員工薪資中位數	901	893	882



6. 育嬰假

佑華微電子重視每位同仁的家庭與職涯平衡，我們以實際行動支持，成為同仁照顧家庭的穩定支持：

育嬰留停，安心陪伴

依法保障申請權益，訂定《留職停薪管理辦法》並設立專屬窗口，支持同仁安心投入家庭照顧。

多元友善假，關懷相隨

提供生理假、產檢假、產假、陪產假、安胎假和家庭照顧假，給予同仁完整且具彈性之假別支持。

母性健康照護，貼心呵護

設有哺集乳室並落實母性健康保護措施，關懷孕產期女性同仁的健康與安全。

我們將持續打造友善支持的職場環境，讓同仁能安心投入工作與生活。

2025年度，本公司員工無提出育嬰留停之申請。

項目	2023年度		2024年度		2025年度	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	0	3	0	3	0	3
實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數(A)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停應復職且復職人數(B)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職人數(C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數(D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職率(B/A)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
育嬰留停復職且在職留任滿一年留任率(D/C)	NA	NA	NA	NA	NA	NA



社區參與

佑華微電子透過社會共融與社區參與，實踐平等包容，攜手
社區共創共享價值，履行企業社會責任。本公司投入社會公益，
支持購買喜憨兒餐盒，以實際行動關懷弱勢群體，共同傳遞溫暖
與關懷希望並促進社會共融。未來，我們將持續擴大公益影響
力，攜手各界為社會創造更多正面價值，實踐企業社會責任。





5.03 人才培育、績效發展與留任

佑華微電子重視人才發展，透過不同招募管道吸引優秀人才。我們為新進同仁全面介紹公司概况、組織結構和工作規則等規章辦法。同時安排新人培訓課程，透過資深同事指導與互動，協助新人深入了解公司文化、公司運作及工作期望，讓新進同仁順利融入團隊，發揮個人才能。

- 提供員工專業成長的機會，不斷投資員工發展，實現永續發展的長遠願景、規劃多元學習管道，規劃技能提升及職安衛訓練課程，強化員工專業能力與安全意識，建立包容且安全的學習文化並鼓勵員工持續成長，促進個人與組織的共同進步。

2025 年度教育訓練受訓 61 人次，平均訓練時數 5.1 小時。

項目		平均時數			
		2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
女	主管	9.3	3.8	8.0	0.6
	非主管	6.0	3.8	4.6	0.8
男	主管	4.0	2.8	3.5	0.0
	非主管	3.0	3.6	6.7	0.2

註：主管為副理（含）以上；平均時數 = 該類別訓練時數 ÷ 該類員工總數。

■ 績效評核：

佑華微電子為了確保員工的表現與公司的目標一致，定期進行績效考核並與員工進行績效面談。這些考核的重點在於評估員工過去的工作任務執行情況，並設定未來的工作目標。績效考核的結果將作為調整薪酬、晉升和職涯發展規劃的依據。



■ 績效評核：

考核流程首先由員工進行自我評估，員工需要對自己的工作表現進行總結，包括已完成的工作任務、達成的目標以及需要改進的地方。主管會根據員工的自評和實際表現進行複評，評估的標準包括工作績效、目標達成率、工作品質、團隊合作能力、職業素養、領導能力和客戶服務等多個方面。

在複評過程中，主管會根據員工的實際表現，對其工作任務的完成情況、目標達成率、工作品質等進行評分。此外，主管還會考慮員工在團隊合作中的表現，包括團隊合作能力、協助同事情況和團隊貢獻度。職業素養方面，主管會評估員工的專業知識和技能、工作態度和創新能力。對於管理層的員工，還會評估其領導和管理能力，以及在團隊培訓和指導方面的表現。客戶服務方面，主管會考慮客戶滿意度和客戶關係的維護情況。最後，公司文化方面，主管會評估員工對公司文化的認同度和公司制度的遵守情況。

考核過程中，主管和員工會進行雙向溝通，共同討論考核結果，確保雙方對企業目標和個人目標有共同的認知。

➤ 2025 年度，我們除到職未滿三個月之新進員工及副總級以上員工外，其餘員工全數參與績效評核。藉由績效評估在節能減碳、員工培訓和社區貢獻等，鼓勵這些正面行為，推動永續發展，實現經濟、社會和環境的全面進步。

項目	2025年度					
	女性			男性		
	實際完成考核人數	總人數	參與績效評核比例	實際完成考核人數	總人數	參與績效評核比例
高階主管	0	0	0%	1	4	25%
中階主管	3	3	100%	4	4	100%
基層主管	6	7	85.71%	23	23	100%
一般員工	29	29	100%	17	17	100%
總 計	38	39	97.44%	45	48	93.75%



5.04 安全健康職場

職業安全及衛生政策

為打造職場健康安全環境，營造安全文化，履行職業安全衛生承諾，我們成立職業安全衛生委員會，分述如下：



主要職責

01

- ◆ 風險評估與管理。
- ◆ 定期檢查工作場所：找出可能的危害。
- ◆ 制定和執行管理計劃：
減少和控制這些危害。設有危害辨識、風險評估及決定控制措施辦法，定期檢視風險，各級主管密切監控並快速回應。一旦發現潛在威脅，立即啟動評估與處理機制，確保組織安全永續運作。



法規遵循

02

- ◆ 確保公司遵守相關法規：包括職業安全衛生的法律和標準、每月向主管機關申報職災時數及人數。
- ◆ 定期更新法規知識：確保公司的政策和程序符合最新的要求。



員工培訓和教育

03

- ◆ 組織定期的安全培訓：提高員工的安全意識。
- ◆ 提供特定的培訓課程：
為了增進員工對環境安全衛生法規、緊急應變及安全風險的理解，公司制定年度訓練計劃。這些訓練包括定期的消防演練、疏散演習，以及外部培訓以獲取相關資格證書，進一步提升員工的安全警覺性，確保每位同仁都能在一个安全、健康的環境中工作。也為實現零職災的目標奠定基礎。



- ◆ 定期檢查安全設備：確保設備正常運行。
- ◆ 進行安全審核：評估安全措施的效果。



監督和審核

04



緊急應變
及事故調查

05

- ◆ 制定和演練應急計劃：應對可能的事故和緊急情況。
- ◆ 調查事故：分析原因並提出改進措施。

「健康四大預防計畫」旨在降低職場風險，確保員工的安全、健康和福祉。

主要包括：

- ◆ 人因危害防止計畫：
定期進行職業健康檢查，定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況。
- ◆ 異常工作負荷促發疾病預防計畫：
合理安排工作和休息時間，依風險等級安排醫師訪談，提供疲勞管理和壓力處理培訓。
- ◆ 職場母性勞工健康保護計畫：
關注母性勞工的健康，進行健康危害評估，必要時調整工作內容，提供靈活的工作安排和支持。
- ◆ 執行職務遭受不法侵害預防計畫：
訂定申訴處理和性騷擾防治辦法，建立多樣化申訴管道，定期宣導教育，保護員工免受職場不法侵害。



建構勞工健康
保護四大計畫

06



安全職場

07

工作環境與員工人身安全保護措施

- ◆ 依規定設置急救人員。
- ◆ 設置哺（集）乳室。
- ◆ 定期辦公環境清理及環境消毒。
- ◆ 本辦公大樓設有監視系統、本公司設有門禁系統管制亦與保全公司簽約以確保工作場所安全。
- ◆ 冷氣通風設備每年定期保養。
- ◆ 飲水機水質測量及定期保養。
- ◆ 勞工工作環境監測。
- ◆ 災害防範措施與應變。

職業傷害

2025年度職傷統計為0人，無職業病發生，持續維護工作安全與員工健康。

年度	工作總時數	職災			職業傷害所造成 的死亡比率	嚴重的職業傷 害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業 傷害比率
		嚴重的 職業傷害人數	死亡人數	可記錄 職業傷害數			
2023	162,624	0	0	0	0	0	0
2024	165,240	0	0	0	0	0	0
2025	167,184	0	0	0	0	0	0

註：2025 年度本公司工作相關職業傷害人數為 0。年度內辦公區雖發生 1 起同仁因個人身體不適致跌倒事件，經評估工作場域與環境均無安全疑慮，該事件純屬個人健康因素，惟依據 GRI 403-9 準則規範，非工作相關的個人疾病不計入工作相關職業傷害指標，公司已於第一時間落實同仁關懷與慰問。



第六章 氣候行動與環境管理

6.01 氣候治理與 TCFD 揭露

6.04 水資源使用與排水管理

6.02 溫室氣體盤查與減量管理

6.05 廢棄物與電子廢棄物管理

6.03 能源使用與效率管理



全球氣候變遷已成為企業永續營運不可忽視的實質挑戰。佑華微電子作為專業IC設計企業，雖非高耗能之製造業，但我們深知氣候韌性與環境保護是企業實踐永續經營的基石。本公司秉持「節能減碳、環境保護」的承諾，將氣候變遷相關風險與機會納入經營管理思維，積極接軌國際氣候倡議與揭露架構。

2025 年度佑華微電子持續以穩健的態度推動各項環境管理措施。我們透過氣候治理架構與 TCFD 框架檢視營運風險，執行內部能源與溫室氣體自主盤查，並於日常辦公營運中落實節約能源、廢棄物減量與合規處置。

展望未來，我們將持續優化資源使用效率、提升環境資訊揭露品質，並深化內部永續文化，以降低營運過程對環境之衝擊，為展現企業氣候韌性與推動環境永續貢獻力量。

6.01 氣候治理與 TCFD 揭露

佑華微電子依據氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建議框架，就治理、策略、風險管理及指標與目標四大支柱，進行本公司氣候相關資訊重點揭露。本章節為 TCFD 四大支柱重點揭露；詳細指標對照索引請參閱附錄三。

本公司為 Fabless IC 設計公司，無自有晶圓製程，主要營運型態為辦公室研發、業務及管理活動。依 2025 年溫室氣體盤查結果，本公司主要排放來源為外購電力，範疇二排放量占總排放量約 97.49%；範疇一排放則主要來自公務車燃油使用及冷媒逸散。相較具自有製程之半導體製造業，本公司直接氣候相關財務影響較低，惟氣候變遷仍可能透過委外製造供應鏈、客戶低碳要求、能源成本及法規揭露趨勢，對本公司長期營運產生間接影響。



一、治理 (Governance)

本支柱說明管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理機制。

(一) 監督角色

佑華微電子由經營團隊組成永續發展推動小組，由董事長擔任召集人，總經理擔任副召集人，負責統籌公司治理、風險管理及永續資訊揭露方向。氣候相關議題整合於既有永續發展及風險管理架構中，由管理階層及永續推動相關單位彙整氣候風險、溫室氣體盤查及法規揭露進度，並視議題重大性於管理階層會議中進行研討與決策。

監督機制	說明
永續發展推動機制	管理階層及永續推動相關單位負責彙整氣候相關資訊，包含溫室氣體盤查進度、氣候風險識別及法規揭露需求，視重大性於管理階層討論。
資訊揭露強化	本年度依 TCFD 四支柱架構進行重點揭露，並配合金管會永續發展路徑圖及溫室氣體盤查時程，逐步強化氣候相關資訊揭露品質。

(二) 管理階層的角色

管理階層負責氣候相關議題之日常推動，透過內部協作整合氣候考量於公司營運規劃

監督機制	說明
董事長、總經理	核定公司永續發展策略方向，包含氣候相關風險管理政策。
永續推動小組	統籌執行年度永續報告書及溫室氣體盤查，彙整氣候相關數據與風險評估結果，向管理階層報告。
各部門主管	配合執行節能減碳措施，回報部門內氣候相關事件或異常。
財務行政部	評估氣候相關財務影響，納入年度財務規劃參考。



二、策略 (Strategy)

本支柱說明本公司所識別之氣候相關風險與機會，以及其對業務、策略及財務規劃之影響。

(一) 評估期間定義

期間	定義	說明
短期	1 至 3 年 (2025–2027)	對應公司業務規劃展望，主要涵蓋現行法規趨勢及近期市場變化。
中期	3 至 10 年 (2027–2034)	涵蓋技術轉型、主要客戶供應鏈要求及能源政策調整之影響週期。
長期	10 年以上 (2034 年後)	涵蓋氣候實體變化之長期累積影響，如溫升情境下對供應鏈及辦公環境之影響。

本年度尚未採用正式氣候情境分析模型，策略影響評估主要依現有政策法規、產業趨勢、公司業務特性及 2025 年溫室氣體盤查結果進行定性評估。後續將視法規要求、客戶需求及內部資料完整度，評估導入 IEA NZE 2050、IPCC SSP 等情境分析方法之可行性。

(二) 轉型風險

類型	風險項目	影響期間	影響程度	財務影響	因應方式
政策法規	碳費制度 (台灣氣候 變遷因應法)	短期	低度	環境部已公告碳費費率，並自 2025 年 1 月 1 日生效；依碳費制度安排，徵收對象於 2026 年起繳納前一年度排放量之碳費。目前第一階段收費對象以年排放量達 2.5 萬公噸 CO ₂ e 以上之電力業、燃氣供應業及製造業為主。本公司 2025 年溫室氣體排放總量為 207.0277 tCO ₂ e，遠低於現行收費門檻，且本公司屬 Fabless IC 設計公司，短期直接碳費財務影響低。	持續關注碳費制度、電價及供應鏈碳成本變化；依金管會永續發展路徑圖辦理溫室氣體盤查，建立排放基線，並作為後續氣候風險與成本影響評估之基礎。



(二) 轉型風險

類型	風險項目	影響期間	影響程度	財務影響	因應方式
市場	客戶供應鏈減碳要求	中期	中度	品牌客戶及終端產品製造商受國際碳揭露、產品碳足跡及供應鏈減碳趨勢影響，未來可能要求供應商提供溫室氣體盤查資料、產品低功耗設計說明或其他低碳供應鏈資訊。若本公司無法即時回應，可能影響客戶關係及業務合作機會。	依 2025 年盤查結果建立範疇一、二排放基線，並評估範疇三重大類別（如委外製造、運輸配送及採購服務等）之盤點可行性；同時持續掌握主要客戶對低碳供應鏈及產品能效之要求。
市場	電價上漲趨勢	短至中期	低度	台灣電力成本受能源轉型政策影響，電價逐步調整。本公司電力消耗規模相對有限，直接財務衝擊低度，但長期仍為成本監控項目。	持續推行辦公室節電措施；評估導入再生能源憑證或綠電方案之可行性。
技術	低功耗技術標準升級	中期	低至中度	全球終端產品持續朝低功耗、高效率及節能設計發展，若本公司產品功耗、效能或應用支援能力未能符合市場需求，可能影響產品競爭力。相對而言，若能強化低功耗 IC 設計能力，亦可形成產品差異化與市場機會。	持續投入研發，強化產品能效優勢，作為差異化競爭策略。
聲譽	ESG 揭露壓力	短至中期	低至中度	ESG 揭露要求持續提高，若本公司氣候揭露不完整或落後同業，可能影響投資人信心。	本次依 TCFD 架構進行重點揭露，並配合溫室氣體盤查逐步強化揭露品質。



(三) 實體風險

類型	風險項目	影響期間	影響程度	財務影響	因應方式
立即性	颱風、強降雨（辦公室）	短至中期	低度	本公司辦公室位於商辦大樓，可能受颱風、強降雨或停電影響而造成短暫辦公中斷。因本公司營運型態以研發、業務與行政管理為主，且商辦大樓通常具備基本防災設施，預期直接財務衝擊屬低度；惟仍須確保員工安全及業務連續性。	確認辦公大樓防洪排水及備用電源設施狀態；建立緊急應變計畫，保障員工安全與業務連續性。
立即性	晶圓代工廠供應中斷	短至中期	中度	本公司無自有晶圓製造廠，主要透過晶圓代工、封裝及測試等供應鏈完成產品交付。若主要供應商所在地受颱風、洪水、高溫、缺水或其他極端氣候事件影響，可能造成產能中斷、交期延遲或成本上升，進而影響本公司客戶交付與營收穩定性。	維持多元供應商策略，定期關注主要供應商所在區域之氣候暴露情形；視客戶需求、交期風險及庫存政策，評估安全庫存或替代供應安排，以提升供應鏈韌性。
慢性	平均氣溫上升（能耗增加）	長期	低至中度	長期平均氣溫上升可能增加辦公室空調使用需求，進而提高電力使用量與範疇二排放。本公司用電規模相對有限，財務影響預期為低至中度。	持續透過節電管理及設備汰換評估，降低能源使用量。
慢性	供應鏈成本間接影響	短至中期	低至中度	國際碳定價、能源成本上升及客戶低碳製造要求，可能透過晶圓代工、封裝測試及關鍵供應商之成本結構，間接反映於本公司委外製造或採購成本。此類影響目前仍屬間接且不確定，需持續觀察供應商成本與市場報價變化。	持續與主要供應商維持溝通，關注其能源成本、氣候風險管理及低碳製造能力；評估供應商區域分散與替代來源，以降低供應鏈集中風險。



(四) 氣候機會

機會項目	影響期間	影響程度	說明
低功耗產品設計優勢	短至中期	中度	終端產品製造商對節能、低功耗與電池續航能力之要求持續提升，帶動低功耗 IC 產品需求。本公司若能持續強化低功耗產品設計與應用支援能力，將有助於提升產品競爭力及客戶黏著度。
AI 及邊緣運算節能需求	中期	低至中度	AI 邊緣運算、穿戴式裝置、智慧家電及感測應用等場景對低功耗及高效率 IC 需求增加，可能為本公司產品應用帶來潛在市場機會。相關效益仍須視產品規格、客戶需求及市場開發情形而定。
低碳電力工具評估	中至長期	低度	評估採購再生能源憑證、綠電方案或其他可行之低碳電力工具，以降低範疇二排放並回應客戶及投資人對低碳營運之期待。PPA 則視用電規模、採購條件及市場可行性進一步評估。
ESG 資訊透明度提升	短至中期	低度	逐步強化 TCFD、溫室氣體盤查及能源管理揭露，有助回應投資人、金融機構及客戶對永續資訊透明度之期待。至於是否影響融資成本，仍需視金融機構授信條件與公司整體信用狀況而定。



三、風險管理 (Risk Management)

(一) 氣候風險識別與評估流程

步驟	流程	執行說明
步驟一	風險情境識別	參考台灣氣候變遷因應法相關政策、金管會永續發展路徑圖、2025 年溫室氣體盤查結果及同業揭露實務，識別可能影響本公司的轉型風險與實體風險。
步驟二	衝擊範圍評估	依據本公司業務特性 (Fabless IC 設計、辦公室型態)，評估各風險項目對業務、財務及聲譽之潛在影響程度及時間期間。
步驟三	因應措施制定	針對識別之重大氣候風險，制定相應因應措施或監控機制，納入公司年度營運規劃。
步驟四	定期複查	每年配合永續報告書編製進行氣候風險複查，更新風險評估結果，確保與最新政策法規及科學資訊接軌。

本年度氣候風險評估仍以定性分析為主，尚未建立量化財務衝擊模型。後續將視資料完整度、法規要求及客戶需求，逐步強化氣候風險量化與情境分析能力。

(二) 整合於整體風險管理

本公司整體風險管理架構涵蓋治理面風險、策略面風險、營運面風險、氣候面風險、財務面風險與遵循面風險，由各部門負責實際執行，包含風險辨識、風險分析、風險評估、風險應變與控制及自我監督。氣候相關風險係整合於此既有架構中，與一般業務風險並行管理，不另設獨立管理體系。

(三) 供應鏈氣候風險管理

佑華作為 Fabless IC 設計公司，不持有晶圓製造廠，氣候實體風險主要透過供應鏈傳遞。晶圓代工廠受極端氣候影響所可能導致的產能中斷，為本公司最重要的供應鏈氣候風險。因應措施包含：

- ◆維持多元供應商策略，不過度依賴單一晶圓代工廠；
- ◆定期評估主要供應商之所在地理位置，識別高氣候暴露風險之供應商據點；
- ◆視客戶需求、交期風險及庫存政策，評估安全庫存、替代供應來源或其他供應鏈韌性措施。



四、指標與目標 (Metrics and Targets)

本支柱揭露本公司用於評估氣候相關風險與機會的關鍵指標，以及相關管理目標方向。

(一) 溫室氣體排放指標

本公司依金管會永續發展路徑圖規劃，於 2025 年辦理溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋總部辦公室相關營運活動。依 2025 年盤查清冊，本公司範疇一排放源主要包括公務車燃油使用及冷媒逸散；範疇二排放源為外購電力；範疇三目前尚未納入本年度盤查範圍，後續將視揭露要求、客戶需求及資料可取得性評估重大類別盤點。

年度	電力使用量 (kWh)	能源消耗量 (MJ)	範疇一 (tCO ₂ e)	範疇二 (tCO ₂ e)	合計 (tCO ₂ e)	範疇二 年增減
2021	569,440	2,049,984	0	290	290	— (電力排放基準年)
2022	495,084	1,782,302	0	252	252	-13.10%
2023	484,107	1,742,785	0	246	246	-2.38%
2024	460,720	1,658,592	0	235	235	-4.47%
2025 (盤查基準年)	433,114	1,559,210.4	5.1966	201.8311	207.0277	-14.11%

資料來源：2021–2024 年依 2024 年永續報告書及公司內部自主盤查資料揭露，主要呈現外購電力相關排放；2025 年依金管會永續發展路徑圖辦理溫室氣體盤查，範疇一新增納入公務車燃油使用及冷媒逸散等項目，因此年度間比較時應注意盤查邊界與排放源完整性差異；另 2021 年為電力使用數列之比較起點（基準年），2025 年為溫室氣體盤查基線年，兩者定義不同。（註：本公司於企業ESG資訊申報時，因 2025 年度電力排碳係數尚未公布，爰採當時最新可取得之 2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/度計算；本報告書編製期間，2025 年度電力排碳係數已公布，故更新採用 0.466 kgCO₂e/度重新計算，因此本報告書揭露之範疇二排放量與先前申報數據略有差異。）



(二) 能源管理指標

指標	2023 年	2024 年	2025 年	說明
電力使用量 (kWh)	484,107	460,720	433,114	◆ 外購電力，向台電購電， 100% 電網供電
能源消耗量 (MJ)	1,742,785	1,658,592	1,559,210.4	◆ 由電力使用量換算，1 kWh = 3.6 MJ ； ◆ 2025 年 1,559,210.4 MJ ≈ 1,559.2 GJ (對應 金管會附表單位)
再生能源使 用比例	0%	0%	0%	◆ 目前尚未使用再生能源 或購買再生能源憑證 (RECs)
外購電力佔 總能源比例	100%	100%	100%	◆ 本公司能源使用以外購 電力為主
能源密集度 (MJ / 新臺 幣千元營收)	—	—	10.14	◆ 2025 年首次揭露 ； ◆ 以 2025 年度合併營業 收入 153,782 仟元為分 母 (1,559,210.4 MJ ÷ 153,782)

(三) 氣候相關目標方向

本公司目前處於 TCFD 與溫室氣體盤查揭露建立初期，氣候相關目標以方向性管理為主。後續將依 2025 年盤查結果、客戶需求及法規要求，逐步研議可量化之能源與減碳管理目標。

期間	目標面向	目標方向描述
短期 (1-3 年)	溫室氣體 盤查	依金管會永續發展路徑圖完成 2025 年溫室氣體盤查，建立範疇一與範疇二排放基線，並評估範疇三重大類別盤點之可行性。
短期 (1-3 年)	節電管理	持續推行辦公室節電措施，追蹤年度電力使用量，並評估高效率照明及空調設備汰換需求。
中期 (3-10 年)	低碳電力 工具評估	評估再生能源憑證、綠電方案或其他可行低碳電力工具，作為降低範疇二排放之可能方案。
中期 (3-10 年)	供應鏈 氣候韌性	建立主要供應商氣候風險初步檢視機制，逐步掌握供應商所在地理位置及氣候暴露風險。
長期 (10 年以上)	氣候目標 接軌	依台灣氣候政策、客戶供應鏈減碳要求及公司排放資料完整度，適時研議中長期減碳路徑。



6.02 溫室氣體盤查與減量管理

溫室氣體引發的極端型氣候現象是全球共同面臨的重要環境挑戰，佑華微電子雖非能源使用大戶，但深知身為地球村一員，溫室氣體減量是企業應盡的永續責任。

公司於 2025 年度依金管會永續發展路徑圖辦理溫室氣體盤查，完成範疇一與範疇二排放基線建立（詳 6.01「四、指標與目標」）；範疇三尚未納入本年度盤查範圍，未來將密切關注法令規定趨勢與時程要求，並視資料可取得性評估範疇三重大類別之盤點，以掌握排放現況並優化因應策略。





6.03 能源使用與效率管理

地球能資源有限，佑華微電子為辦公室型態，能源與資源消耗主要源於日常行政辦公，能源以用電為主，資源以用水為主。為避免資源浪費，我們極為重視能資源的有效管理。

本公司將「節能減碳」與「環境保護」作為永續經營的重要原則，並積極接軌國際標準。我們承諾遵循環境保護及能源相關法規，推動持續改善以落實污染防治，深化環境永續的承諾。

為降低營運過程對環境的衝擊，公司持續推動能源使用規劃與溫室氣體管理，並常態性執行內部能源與溫室氣體自主盤查，以掌握排放現況並作為檢驗減量成效之基準。

透過持續落實各項節能措施及優化能源使用效率，本公司有效降低日常營運之電力消耗與相應碳排放量。展望未來，我們將持續採用高效率的照明及低能耗設備之替換，執行各項減碳專案，並透過教育訓練與宣傳，深植同仁節能意識，以減少不必要的能源浪費，持續邁向低碳營運目標。

▼未來目標與行動計畫

為實現能源管理與溫室氣體減排的長期目標，本公司持續落實並深化以下行動計畫：

1. 深化內部節能文化：

持續推行節能減碳政策，宣導辦公室空調溫度的調整，減少碳排放，強化同仁永續意識與行動響應。

2. 優化能源使用效率：

定期檢視並提升設備效能，持續優化整體電力使用。

3. 評估再生能源應用：

關注綠色能源發展趨勢，適時評估與規劃再生能源採用方案，逐步降低對傳統能源的依賴。

4. 提升資訊揭露透明度：

公開溫室氣體排放數據，持續提升永續資訊揭露品質。

透過以上措施之持續推動，我們致力於深化營運減碳成效，並列入管理目標逐年降低排碳量，為環境永續發展貢獻企業力量。



6.04 水資源使用與排水管理

本公司營運型態以辦公室為主，未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，所有取用水皆為自來水，全數用於日常生活用水。公司營運據點位於台灣北部商辦大樓，非屬水資源壓力地區，對水資源及水源地生態環境未造成明顯衝擊。本公司持續推動節約用水措施，並優先選用具省水標章產品使用。

水資源為維持產業運作與日常營運之重要基礎，更是IC設計產業背後不可或缺的支柱，深刻體認到水資源對我們技術發展與日常運營的重要性。我們秉持企業社會責任，持續優化水資源使用效率，堅定致力於永續發展的目標。

以下列示過去三年的取水量與碳排放數據，這些數字不僅是記錄，更是我們改進的起點。

▼取水量與碳排放數據

年度	取水量 (百萬公升)	CO ₂ 約當量 (KG)
2023	1.631	254
2024	1.813	283
2025	1.610	248

註1：CO₂約當量依水費帳單所載數值以KG計。

註2：2025年用水量較2024年減少（從1,813度數降至1,610度數，相當於1,813,000公升降至1,610,000公升），並已低於2023年之1,631度數；本公司仍將持續檢視日常用水細節並加強管理措施。

註3：本公司為辦公室工作型態，取水量同排水量，無耗水量；1.610百萬公升 = 1.61千立方公尺（對應金管會附表單位）



6.05 廢棄物與電子廢棄物管理

佑華微電子為專業之IC設計公司，主要為積體電路之設計研發、應用與行銷，我們透過提升產品之耐久性與效能，以期達到資源最大限度永續使用之目的。本公司營運過程中所產生之廢棄物主要分為兩類：

1. 事業廢棄物：

主要為存貨、呆滯料、下腳料及不良品。公司配合會計部及會計師盤點後，依據《廢棄物清理法》相關規定與程序辦理報廢作業。所有事業廢棄物皆委由合法專責清運廠商進行處理，並依規定呈報新竹市環保局「廢棄物清理計畫書」，落實事業廢棄物之產出、暫存與清運申報作業。

截至2025年，公司未曾發生因違反環保相關法規而遭主管機關裁罰之情事。

年度	2025	2024	2023	2022	2021	2020
報廢數量 (kg)	241.2	241.2	241.2	231.2	251.2	261.3
報廢數量 (噸)	0.2412	0.2412	0.2412	0.2312	0.2512	0.2613

註：1. 報廢數量，依年度報廢作業實際過磅重量計算。

2. 回收比例資料，無法取得。

2. 一般生活廢棄物：

本公司主要廢棄物為員工辦公區所產生之一般生活垃圾。為此，我們持續推動垃圾分類與資源回收，落實減廢精神；辦公區域推動零免洗餐具，從源頭減少生活垃圾量。日常垃圾與回收物皆統一集中於大樓管委會指定回收區，並委由合格廠商進行清運處置；此外，針對公司內部需報廢之文件，亦依規範實施安全銷毀與回收處理。

生活廢棄物處理	
減量 【Reduce】	減少辦公室之垃圾量，例如紙類減量，減用紙杯。
再利用 【Reuse】	辦公室用品使用後可有其他用途或重複使用，例如二手紙回收雙面列印。
回收再生 【Recycle】	將辦公室使用過之物品，全面收回，並做有效分類，如：廢電池、廢紙、鐵鋁罐。
再修復 【Repair】	辦公室堪用品可修復後再使用，減少資源之浪費，節省採購之費用。
拒絕使用 【Refuse】	推動辦公室綠色消費，不購買、不使用對環境有污染及無環保概念之物品。



報告書概況
與公司簡介

永續治理
與策略

利害關係人議合
與重大主題鑑別

治理與
營運韌性

人才發展
與安全職場

氣候行動
與環境管理

附錄資料

-75-

附錄一 GRI 內容索引 附錄二 SASB TC-SC 指標對照表 附錄三 TCFD 對照索引 附錄四 金管會附表一之八半導體業揭露指標對照表

附錄 附錄資料

附錄一 GRI 內容索引

附錄二 SASB TC-SC 指標對照表

附錄三 TCFD 對照索引

附錄四 金管會附表一之八半導體業
揭露指標對照表



附錄一 GRI 內容索引



使用聲明	佑華微電子股份有限公司依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司屬半導體產業，尚無 GRI 行業準則
註	於主題前標示 * 者為重大主題

主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導 實務	2-1	組織詳細資訊	1.02 公司概況與營運模式	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告邊界與編製基礎	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告邊界與編製基礎	6	
	2-4	資訊重編	1.03 報告邊界與編製基礎	6	本報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	1.03 報告邊界與編製基礎	6	
活動與工作 者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 公司概況與營運模式	5	
	2-7	員工	5.01 人才結構與多元平等	47	
	2-8	非員工的工作者	5.01 人才結構與多元平等	47	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-9	治理結構及組成	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.02 永續治理架構與推動機制 2.03 董事會治理與功能性委員會運作	9、10	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.02 永續治理架構與推動機制 2.03 董事會治理與功能性委員會運作	9、10	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.02 永續治理架構與推動機制	9	
	2-15	利益衝突	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-19	薪酬政策	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-21	年度總薪酬比率	—	—	保密規定，薪資屬公司保密範圍
策略、政策和實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話 2.01 永續策略與政策承諾	4、8	
	2-23	政策承諾	2.01 永續策略與政策承諾	8	
	2-24	納入政策承諾	2.01 永續策略與政策承諾	8	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.03 董事會治理與功能性委員會運作	10	
	2-27	法規遵循	4.02 誠信經營與法規遵循	33	
	2-28	公協會的會員資格	—	—	不適用，公司未參與外部組織



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
利害關係人 議合	2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人鑑別 3.02 利害關係人溝通管道與議合成果	15、16	
	2-30	團體協約	—	—	不適用，公司未成立工會， 但公司依法定期召開勞資會議

主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021					
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	3.03 重大主題鑑別流程	21	
	3-2	重大主題列表	3.04 重大主題列表	22	
	3-3	重大主題管理	3.05 重大主題管理方針 4.01 營運績效與產品組合	35、31	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021					
經濟面					
*經濟績效					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.05 重大主題管理方針 4.01 營運績效與產品組合	25、31	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 營運績效與產品組合	31	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.01 營運績效與產品組合 6.01 氣候治理與 TCFD 揭露	31、62	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 營運績效與產品組合 5.02 勞僱關係與員工照顧	31、50	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
環境面					
*能源管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.05 重大主題管理方針 6.03 能源使用與效率管理	25、72	
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	6.03 能源使用與效率管理	72	
	302-3	能源密集度	6.03 能源使用與效率管理	72	
	302-4	減少能源消耗	6.03 能源使用與效率管理	72	
水資源管理					
GRI 303： 水與放流水 2018	303-3	取水量	6.04 水資源使用與排水管理	73	
	303-4	排水量	6.04 水資源使用與排水管理	73	
	303-5	耗水量	6.04 水資源使用與排水管理	73	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
環境面					
廢棄物管理					
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	6.05 廢棄物與電子廢棄物管理	74	
供應鏈環境評估					
GRI 308 : 供應商環境 評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.03 供應鏈管理與關鍵材料風險	35	資訊無法取得/不完整， 部分揭露
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.03 供應鏈管理與關鍵材料風險	35	資訊無法取得/不完整， 部分揭露



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
社會面					
*勞僱關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.05 重大主題管理方針 5.02 勞僱關係與員工照顧	25、50	
GRI 401 : 勞僱關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.01 人才結構與多元平等	47	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.02 勞僱關係與員工照顧	50	
	401-3	育嬰假	5.02 勞僱關係與員工照顧	50	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.02 勞僱關係與員工照顧	50	
勞資關係					
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.02 勞僱關係與員工照顧	50	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
社會面					
職業安全與衛生					
GRI 403： 職業安全衛生 2018管 理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.04 安全健康職場	58	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.04 安全健康職場	58	
	403-3	職業健康服務	5.04 安全健康職場	58	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	5.04 安全健康職場	58	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.04 安全健康職場	58	
	403-6	工作者健康促進	5.04 安全健康職場	58	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.04 安全健康職場	58	
*人才培育與留任					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.05 重大主題管理方針 5.03 人才培育、績效發展與留任	25、56	



主題	GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
社會面					
*人才培育與留任					
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.03	人才培育、績效發展與留任	56
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.03	人才培育、績效發展與留任	56
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.03	人才培育、績效發展與留任	56
員工多元化與平等機會					
GRI 405： 員工多元化 與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.01	人才結構與多元平等	47
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.02	勞僱關係與員工照顧	50
*資訊安全防護 (本年度新增)					
-	3-3	重大主題管理	3.05 4.05	重大主題管理方針 資訊安全與客戶資料保護	25、43
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05	資訊安全與客戶資料保護	43 2025年度無客戶資料相關投訴情事



附錄二 SASB TC-SC 指標對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	備註
溫室氣體排放	TC-SC-110.a.1	範疇一 總排放量、及其中來自全氟化合物排放之百分比	量化	6.01 氣候治理與 TCFD 揭露	
	TC-SC-110.a.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	質化	6.01 氣候治理與 TCFD 揭露	
製造過程中的能源管理	TC-SC-130.a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力占總能源消耗比例 (3) 再生能源占總能源消耗比例	量化	6.03 能源使用與效率管理	未使用再生能源；電力100%取自電網
水資源管理	TC-SC-140.a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	6.04 水資源使用與排水管理	本公司營運據點為台灣北部，非屬高水壓力地區
廢棄物管理	TC-SC-150.a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	6.05 廢棄物與電子廢棄物管理	本公司為Fabless IC設計公司，無自有製造製程，未產生製造過程有害廢棄物
員工健康與安全	TC-SC-320.a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化	5.04 安全健康職場	
	TC-SC-320.a.2	因違反員工健康和安全法規的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	4.02 誠信經營與法規遵循	2025年無違反法規事件
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330.a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	量化	5.01 人才結構與多元平等	本年度範疇以台灣營運據點為主，未統計海外員工
產品生命週期管理	TC-SC-410.a.1	包含 IEC62474 物質的產品收入	量化	4.04 產品創新與低功耗應用	含有 IEC 62474 申報物質之產品收入比例為 0% (本公司無使用此類物質生產之產品)
	TC-SC-410.a.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	量化	—	本公司非屬終端產品製造商，不適用
原物料採購	TC-SC-440.a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	4.03 供應鏈管理與關鍵材料風險	
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520.a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	4.02 誠信經營與法規遵循	2025年無違反法規事件，損失總額為0元



附錄三 TCFD 對照索引

以下對照表彙整 TCFD 四大支柱揭露項目與本章節及相關章節之對應關係，供 GRI 內容索引及第三方查驗使用。

支柱	揭露項目	對應章節	揭露內容摘要
治理	董事會監督	6.01 一、治理（一）	氣候議題整合於既有永續發展及風險管理架構；由永續發展推動小組（董事長擔任召集人、總經理擔任副召集人）督導，視重大性於管理階層會議研議。
治理	管理階層角色	6.01 一、治理（二）	管理階層及永續推動小組負責氣候相關資訊彙整與推動，並向管理階層報告。
策略	氣候風險與機會識別	6.01 二、策略（二）-（四）	識別轉型風險（碳費、客戶要求、技術、電價、ESG 揭露）及實體風險（颱風、供應鏈中斷、氣溫上升、供應鏈成本）；識別低功耗產品、邊緣運算、低碳電力工具及 ESG 透明度機會。
策略	財務影響及韌性	6.01 二、策略（二）-（三）	各風險項目均說明財務影響程度及因應方式；本年度尚未執行正式情境分析，下一報告週期評估導入。
風險管理	識別評估流程	6.01 三、風險管理（一）	四步驟識別評估流程（識別→評估→因應→複查）；本年度以定性分析為主，尚未建立量化財務衝擊模型。
風險管理	整合於整體風險管理	6.01 三、風險管理（二）-（三）	氣候風險整合於既有風險管理架構；供應鏈氣候風險為 Fabless 業務模式特殊說明。
指標與目標	溫室氣體排放	6.01 四、指標（一）	揭露 2021-2025 年電力使用量及溫室氣體排放資料；2025 年依金管會路徑圖納入範疇一及範疇二盤查，範疇三目前尚未納入，後續視重大性與資料可取得性評估。
指標與目標	能源指標	6.01 四、指標（二）	電力用量、能源消耗量、再生能源比例（目前 0%）、外購電力佔比（100%）。
指標與目標	氣候目標方向	6.01 四、指標（三）	方向性目標：GHG 盤查基線建立、節電管理、低碳電力工具評估、供應鏈氣候韌性、長期減碳路徑接軌。

本年度尚未採用正式氣候情境分析評估策略韌性，亦未使用內部碳定價作為規劃工具。後續將視法規要求、客戶需求、資料完整度及公司營運規模，評估導入情境分析及內部碳定價之可行性。依本公司業務特性，佑華微電子為辦公室型態之 Fabless IC 設計公司，無自有晶圓製程，排放結構以外購電力為主。本年度以完成溫室氣體盤查、建立排放基線及強化 TCFD 揭露為優先，尚未提出正式低碳轉型計畫。後續將依盤查結果、客戶要求及主管機關規範，研議適合本公司規模與營運特性之氣候管理目標與行動方案。



附錄四 金管會附表一之八半導體業揭露指標對照表

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	6.03 能源使用與效率管理 本公司無使用再生能源
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m³)	6.04 水資源使用與排水管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比(%)	6.05 廢棄物與電子廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	5.04 安全健康職場
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	公噸 (t), 百分比 (%)	6.05 廢棄物與電子廢棄物管理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	不適用	4.03 供應鏈管理與關鍵材料風險
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	量化	報導貨幣	2025 年度未發生任何相關訴訟， 損失總額為 0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型 而不同	IC 產量 328,848 千顆



ALPHA MICROELECTRONICS CORP.
2025 Sustainability Report