

股票代碼：8024



佑華微電子股份有限公司

ALPHA MICROELECTRONICS CORP.

## 2024 年度 永續報告書

發行日期：2025 年 8 月 28 日

本報告書公告位址：<https://mops.twse.com.tw>

ESG 資訊申報資訊：<https://mops.twse.com.tw>

# 目 錄

1、關於本報告書.....	3
1.01 經營者的話.....	3
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	6
2、永續經營.....	9
2.01 永續發展策略.....	9
2.02 推動永續發展機制.....	10
2.03 董事會及功能性委員會.....	11
3、利害關係人與重大主題.....	17
3.01 利害關係人議合.....	17
3.02 決定重大主題的流程.....	21
3.03 重大主題列表.....	22
3.04 重大主題之管理.....	23
4、治理面.....	25
4.01 經濟績效.....	25
4.02 誠信經營.....	28
4.03 供應鏈管理.....	30
5、社會面.....	36
5.01 人力發展.....	36
5.02 人才培訓與發展.....	40
5.03 職業安全及衛生.....	49
6、環境面.....	52
6.01 氣候變遷.....	53
6.02 溫室氣體管理.....	53
6.03 能源管理.....	54
6.04 水資源管理.....	55
6.05 廢棄物管理.....	56
附錄.....	58
附錄一：GRI 內容索引.....	58
附錄二：SASB 準則索引表.....	65
附錄三：氣候相關資訊.....	66
附錄四：永續揭露指標—半導體業.....	70



# 1、關於本報告書

## 1.01 經營者的話

致關心佑華微電子永續經營的朋友：

2024年全球經濟在通膨放緩、人工智慧產品需求推動下，出現復甦跡象，惟受高物價、地緣政治風險及中國經濟持續低迷等影響下，終端消費需求仍顯疲軟。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，佑華微電子在此環境中，經營團隊持續落實經營計畫，加強環境、社會、治理（ESG）行動。

佑華微電子致力於健全的公司治理，追求營收與獲利的長期成長，同時也重視環境保護、員工權益、社會公益、以及所有利害關係人的均衡利益，這也是永續發展的趨勢。

「員工」是公司最重要的資產，打造一個安全健康、和諧正面的工作環境是我們最重要的任務。無論在專業訓練上、在健康管理上及在員工溝通上，公司都相當地重視及推行，期讓員工溝通順暢，讓同仁能無後顧之憂在公司的職場上發揮長才。

展望未來，佑華微電子仍將持續關注企業永續發展趨勢，於公司治理、創新管理、環境永續、社會關懷等面向，落實嚴謹規劃與強大執行力，逐步落實企業永續發展的理念及願景，也期望所有利害關係人及關心佑華微電子的夥伴們，給予我們更多的指導與鼓勵，讓我們攜手為地球、為人類福祉貢獻心力。



## 1.02 關於本公司

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、微控制語音產品 (MCU) 及錄音積體電路產品等；主要應用於以消費性應用領域產業為主，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	翁啟陪
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
2024 年營業額	2.24 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2024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	金融機構	其他法人	外國機構及外國人	個人
持有比率%	0.10	2.91	2.19	94.80

註：統計至 2025 年 4 月 13 日止。

## 產業價值鏈

台灣 IC 產業之上、中、下游關係大致區分為上游 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。產品行銷策略為透過代理商機制，建立完善的銷售通路，目前本公司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。

設計 → 光罩製作 → 晶圓製造 → 晶粒測試 → 切割及包裝

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 報告書資訊

佑華微電子股份有限公司（股票代碼：8024）依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，自2024年起首次編製與發行永續報告書，未來每年將持續發行，以定期向外報告有關於經濟、公司治理、社會環境等營運成果，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。

#### 範疇與原則

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日。經濟類別的數據與2024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。

除了經濟類別外，本次在環境及社會類別裡的資訊揭露，則只揭露位於台灣新竹之佑華微電子股份有限公司資訊。報告期間的組織規模、所有權或供應鏈無重大變化。



## 編製依據

本報告書架構參考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」, 以及使用氣候相關財務揭露框架 ( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD ) 進行編撰, 以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效, 向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

## 重編情形

本報告書為首年編製報告書, 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。

## 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: 首次發行。
- 本次發行時間: 2025年8月。
- 下次發行預定: 2026年8月。



## 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

聯絡人：永續發展推動小組

地址：新竹市光復路2段295號9樓之1

電話：(03)5736660

電子郵件：[shareholder@ealpha.com.tw](mailto:shareholder@ealpha.com.tw)

公司網址：<https://www.ealpha.com.tw>





## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

佑華微電子秉持「誠信與正直」、「創新與改善」、「品質與服務」、「員工與股東」的經營理念，致力貫徹佑華微電子的核心價值，持續落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露原則，以實踐永續發展目標。

#### 永續發展政策

構面	政策	永續策略
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 節能減碳</li> <li>● 綠色產品</li> <li>● 氣候行動</li> <li>● 資源循環</li> <li>● 供應鏈永續</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 秉持節能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。</li> <li>● 遵守環保法規，採取有效措施防止污染，確保廢棄物的妥善處理。</li> <li>● 要求供應商符合環保標準，共同實現環境永續。</li> </ul>
社會面	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人才培育</li> <li>● 多元共融</li> <li>● 健康安全</li> <li>● 社會參與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 推動多元化發展政策，尊重不同背景與文化，營造包容的工作環境。</li> <li>● 積極參與社區服務與公益活動，履行企業社會責任，回饋社會。</li> </ul>

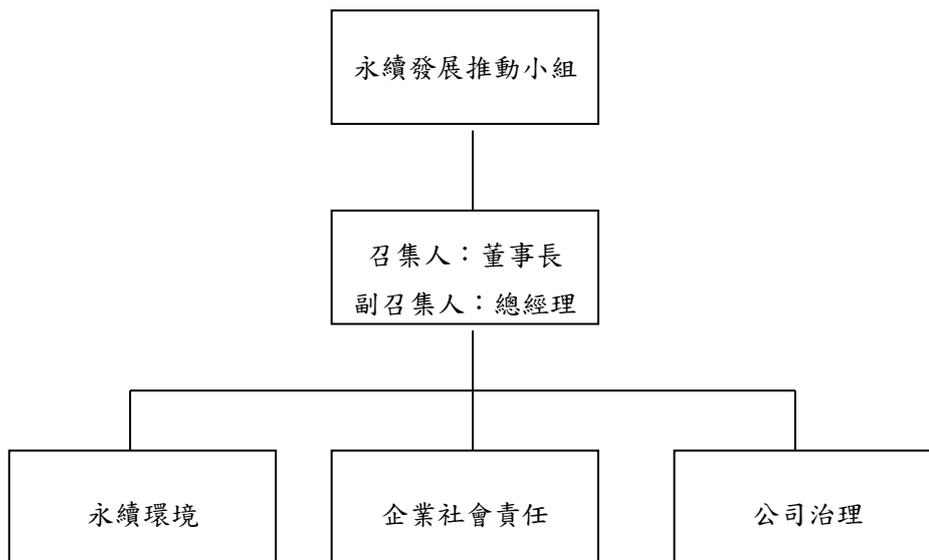


- 公司治理面**
- 董事會多元化
  - 組成多元化背景與專業知識的董事會，提升決策品質與公司治理水平。
  - 風險管理機制
  - 強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化
  - 資訊揭露
  - 法規遵循
  - 等措​​施，維護投資人與利害關係人的信任。
  - 落實誠信治理
  - 嚴格遵守相關法規與標準，確保公司營運符合法規要求。
  - 推動企業誠信文化，防範貪腐行為，維護公司聲譽。

## 2.02 推動永續發展機制

### 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 董事會及功能性委員會

### 治理架構

佑華微電子依據證券交易法及相關規範，陸續通過公司治理各項規章，建置有效的公司治理架構，強化與監督董事會職能及提升資訊透明度，以保障股東權益及尊重利害關係人，並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。

#### 公司治理重要規章

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

佑華微電子公司章程明訂董事選舉採候選人提名制度，並依據本公司「公司治理實務守則」，明訂董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態



及發展需求以擬訂適當之多元化方針。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：

- ( 1 ) 營運判斷能力。
- ( 2 ) 會計及財務分析能力。
- ( 3 ) 經營管理能力。
- ( 4 ) 危機處理能力。
- ( 5 ) 產業知識。
- ( 6 ) 國際市場觀。
- ( 7 ) 領導能力。
- ( 8 ) 決策能力。

## 董事會

成員
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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，未來將規畫考量性別平等，增加女性董事成員。</li> </ul>
召開頻率
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每季至少召開一次。</li> </ul>
年度執行狀況
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 召開 5 次董事會，董事出席率達 91 %。</li> <li>● 全體董事遵循「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 等共計 39 小時。</li> </ul>

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。



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	14%
	61 歲(含)以上	86%

### 董事會績效評估

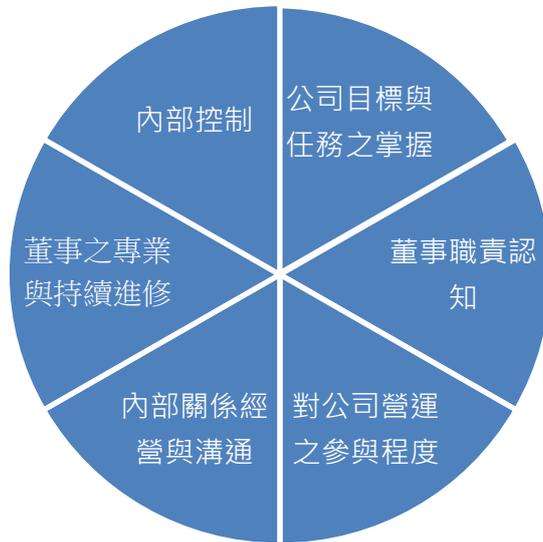
為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估。2024 年度整體董事會與功能性委員會及個別董事成員的自評結果均為「優」，並於 114 年 3 月 12 日提報董事會。

#### 董事會績效評估項目

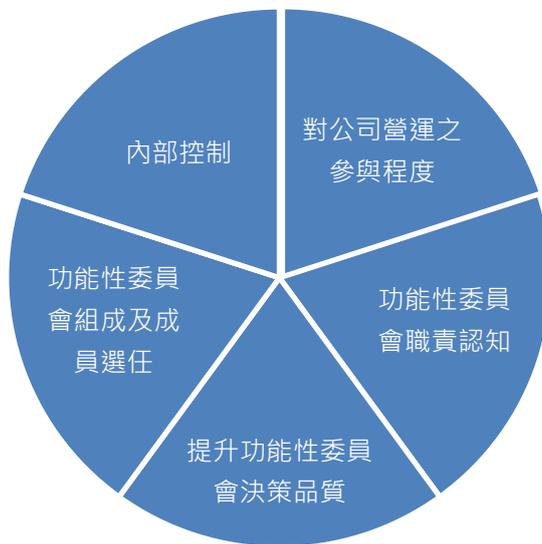




### 董事會成員績效評估項目



### 審計委員會、薪資報酬委員會績效評估項目





評估結果彙總如下：

評估範圍	自評分數
董事會績效評估	98.2
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」。

## 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>委員係由全體 3 位獨立董事組成。</li> </ul>
權責及工作重點
<p>本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、公司財務報表之允當表達。</li> <li>二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。</li> <li>三、公司內部控制之有效實施。</li> <li>四、公司遵循相關法令及規則。</li> <li>五、公司存在或潛在風險之管控。</li> </ol>

**年度執行狀況**

- 召開 5 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。

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。



## 3、利害關係人與重大主題

### 3.01 利害關係人議合

#### 鑑別利害關係人

佑華微電子參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 ( 2015 )( Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015 ) 的依賴程度 ( Dependency )、責任度 ( Responsibility )、急迫性 ( Tension )、影響力 ( Influence ) 及多元觀點 ( Diverse Perspectives ) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司有相關的利害關係人有：員工、客戶、股東/投資人、供應商、主管機關、銀行及社區 7 類。





為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 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	溝通結果
員工	公司營運重要資產	人力資源發展、薪資報酬、職業安全衛生	勞資會議	每季定期	會議記錄
			員工申訴管道	不定期	意見箱/e-Mail/電話
			職工福利委員會議	不定期	會議記錄
			部門會議與績效面談	不定期	週報 (依部門需求而定)
			公司內部公告	不定期	內部電子郵件公告、電子公佈欄
			職業安全衛生	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部網路宣導、安全衛生教育訓練講座</li> <li>• 無重大職業災害</li> </ul>
客戶	產品/服務使用者	客戶評估、客戶產	客戶會議	不定期	會議討論/e-Mail/電話



## 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	溝通結果
		品服務、定期拜訪	客戶產品服務	不定期	實地拜訪/e-Mail/電話
股東/投資人	資金提供者	財務表現、公司治理、永續發展	公開資訊觀測站	不定期	各項不定期公告/重大訊息/股東會相關公告
			月營收、季度財務報告	每年定期	公告月營收、季度財務報告
			股東會	每年定期	舉辦股東會
			官網、電話、E-MAIL	不定期	投資人專區及信箱
			法人說明會	不定期	舉辦線上法人說明會
供應商	供應鏈合作夥伴	供應商評估、供應鏈管理	供應商會議	不定期	會議討論/e-Mail/電話
			施工安全衛生須知	不定期	安全衛生環保宣導
主管機關	法規遵循	合規要求、法規變動	公開資訊觀測站	不定期	公開資訊觀測站
			公司治理評鑑	每年定期	公司治理評鑑
			法規說明會	不定期	參與宣導說明會



## 利害關係人溝通管道與關注議題

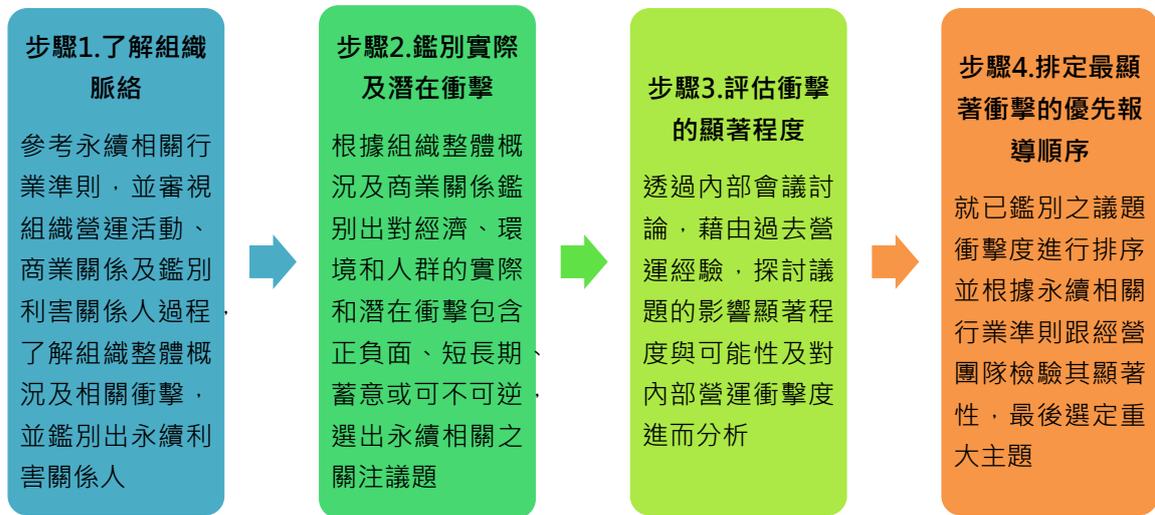
利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通結果
			公文往返	不定期	公文系統
<b>銀行</b>	銀行是提供營運資金的主要來源，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營。	財務績效、法規遵循、創新研發	銀行往來拜訪	不定期	實地拜訪/e-Mail/電話
<b>社區</b>	透過社會回饋，提升社會正向影響力。	環境影響、社區貢獻	社群媒體、購買公益商品	不定期	購買中秋節公益禮盒



## 3.02 決定重大主題的流程

### 重大主題鑑別流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：



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 3 個治理面向、4 個社會面向及 5 個環境面向共 12 項永續議題。



### 3.03 重大主題列表

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，確認當年度佑華微電子應優先揭露環境、社會與經濟面向的 4 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。

面向	重大主題
環境面	能源管理
社會面	勞僱關係、人才培育與留任
公司治理面	經濟績效

註：本年度為首本報告書，無重大主題變更。



### 3.04 重大主題之管理

#### 重大主題、政策與承諾及管理方針

重大主題	衝擊結果	對應 GRI 特 定主題	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	
能源管理	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。公司為低能耗產業，屬正面實際衝擊。	GRI 302-1	●		●	●	●		6.03 能源管理
經濟績效	經濟績效展現公司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	GRI201-1~ 201-3	●	●	●	●	●	●	4.01 經濟績效 4.03 供應鏈管理



重大主題	衝擊結果	對應 GRI 特定主題	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	
	險增加。本年度為負面實際衝擊。								
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，影響長期發展。本年度人才穩定，屬正面實際衝擊。	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3	●	●		●			5.01 人力發展
勞僱關係	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，本年度勞僱關係和諧，屬正面實際衝擊。	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	●	●	●	●	●		5.01 人力發展



## 4、治理面

### 4.01 經濟績效

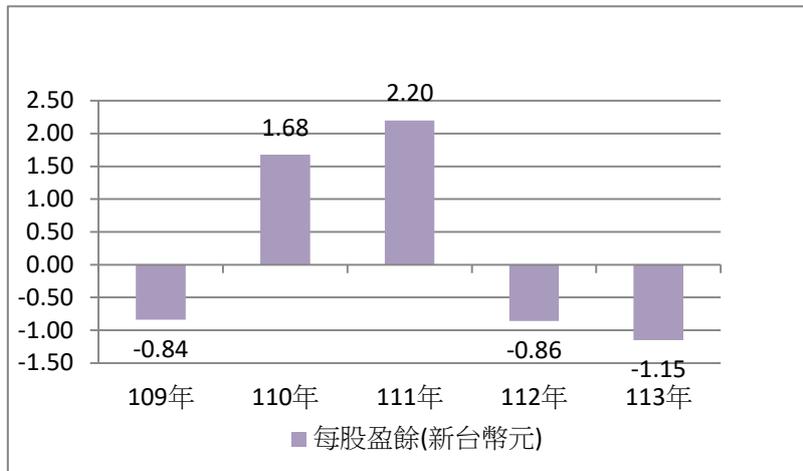
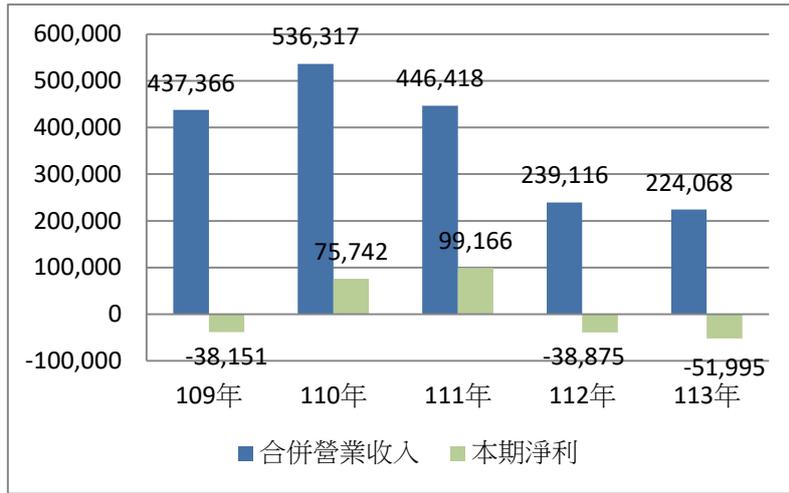
#### 營運績效

本公司持續秉持穩健經營之理念，雖面對國內外總體經濟環境變動，仍專注於成本控管與資源有效配置，致力於創造經濟價值，並與利害關係人共享成果。

113 及 112 年度合併營業收入淨額分別約為新台幣 2.24 億元及 2.39 億元。

113 年度合併稅後淨損為新台幣 51,995 仟元，較 112 年度合併稅後淨損新台幣 38,875 仟元增加，虧損幅度約 33.7%。基本每股虧損由 112 年度之 0.86 元上升至 113 年度之 1.15 元，主要反映整體市場需求疲弱與營運成本壓力等因素。

自 111 年起，本公司營收規模呈逐年下降之趨勢，然仍秉持對利害關係人之承諾，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。雖 113 年度未辦理現金股利分配，然本年度整體經濟價值分配仍達新台幣 275,030 仟元，展現本公司在營運挑戰下，仍堅守穩健經營原則，致力於永續發展與利害關係人照顧之經營精神。





## 產生與分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

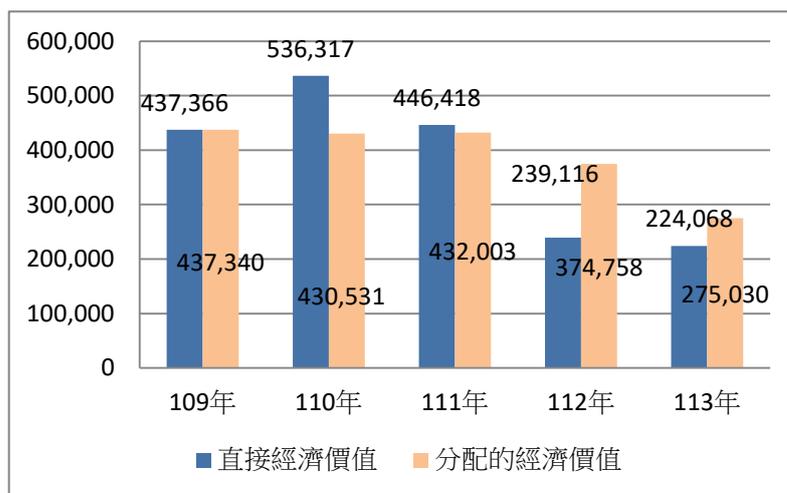
項目	基本要素	109年	110年	111年	112年	113年
直接經濟價值	合併營業收入	437,366	536,317	446,418	239,116	224,068
分配的經濟價值	合併營業成本	313,963	292,725	220,626	153,780	154,405
	員工薪資福利(註 1)	122,003	136,428	146,295	119,425	118,684
	支付出資人款項(註 2)	0	0	63,224	90,320	0
	支付政府稅款(註 3)	1,315	1,307	1,780	11,145	1,845
	社區投資(註 4)	59	71	78	88	96
	總計	437,340	430,531	432,003	374,758	275,030
	留存的經濟價值(產生-分配)	26	105,786	14,415	-135,642	-50,962
本期淨利	-38,151	75,742	99,166	-38,875	-51,995	
每股盈餘(新台幣元)	-0.84	1.68	2.20	-0.86	-1.15	

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、採購公益月餅等款項。





近五年來，雖本公司整體直接經濟價值創造受市場波動與外部環境變化影響而呈現一定幅度之起伏，惟經濟價值分配方向仍持續聚焦於員工、供應商及政府等主要利害關係人。特別是在 113 年度，儘管營收規模再度縮減，公司仍致力於維持穩定之薪酬結構與社會公益參與支出，展現企業對永續發展價值觀之堅持與對社會責任承諾之實踐。

## 4.02 誠信經營

### 誠信經營理念、政策、行為規範

公司的治理與永續發展，仰賴董事會的積極履職、嚴謹的內部控制與稽核制度，以及有效的財務管理機制。此等措施不僅有助於降低營運風險，更能強化企業競爭力與提升品牌價值。透過建構誠信負責的企業文化，並嚴格遵循相關法令，實踐誠信經營，搭配完善的公司治理架構與監督制度，可確保公司營運穩健發展，進而保障所有利害關係人之權益。

佑華微電子以「上市上櫃公司治理實務守則」為公司治理運作之依據，並於公司治理與內部管理機制方面，全面遵循相關法規，致力於營運及財務資訊之透明揭露，重視股東權益。本公司亦透過董事會強化對營運的監督與管理，並已設置薪資報酬委員會及審計委員會，以協助董事會有效履行職責。



依據「證券交易法」及相關規範，佑華微電子持續精進公司治理制度，強化董事會功能、保障股東權益、尊重利害關係人，以及提升資訊透明度。董事會已通過多項制度與守則，以健全治理結構，強化董事會的管理與監督職能。本公司建立董事候選人提名制度，並嚴禁董事、經理人及其他接觸重大內部資訊人員濫用未公開資訊牟利，杜絕內線交易行為。

在資訊揭露方面，佑華微電子秉持正確、即時與公平原則，建置完善的資訊揭露制度，嚴謹遵守法令規範，於公司網站及公開資訊觀測站提供與營運、財務、董事會及股東會相關的最新資訊，以確保股東即時掌握公司動態。

此外，佑華微電子於公司官網設置「投資人專區」，並建立多元申訴機制。本公司積極透過雙向溝通，了解利害關係人之需求與期望，並致力於回應並實現其合理訴求，進一步強化公司治理之全面性與社會責任的實踐。

本公司參考「上市上櫃公司誠信經營守則」於 2020 年訂定公司誠信經營守則，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，隨時跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則係由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、溝通會等管道宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。



## 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 2024 年全年無檢舉案件，亦無貪腐事件之情事。

## 4.03 供應鏈管理

### 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規之法規。

### 晶圓產品供應鏈

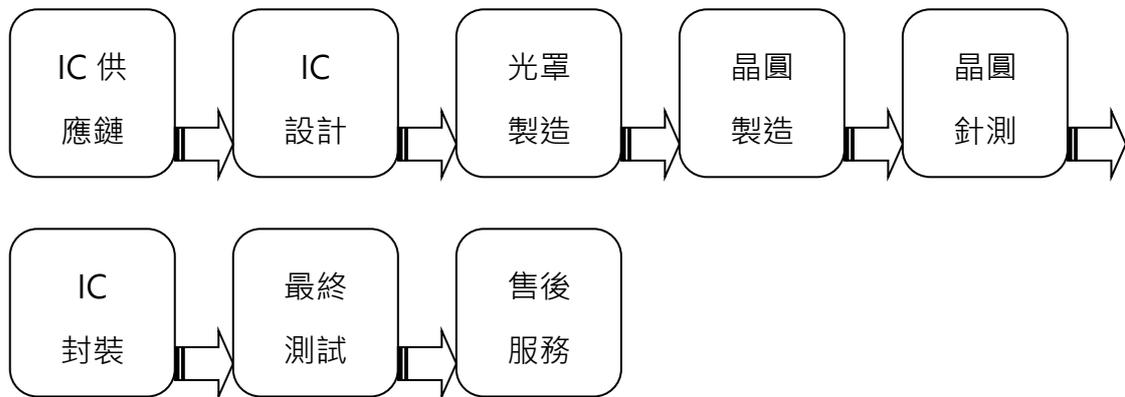
佑華微電子是專業的 IC 設計公司，專注於開發設計與末端成品的品質管制，其製程中佑華負責 IC、光罩及系統設計與產品售後服務，其晶圓製造、後端生



產皆委託專業廠商代工，並發揮優異產能。

佑華除了專注於產品的研發核心工作，更一直以來保持持續維繫與各代工/外包商良好的供應鏈合作夥伴並共創雙贏，致力使產品品質與服務達成永續服務經營服務理念。

▼晶片製程供應鏈



※光罩製作、晶圓代工、IC 封裝與最終測試採取委外加工。

▼供應鏈取得相關系統認證

2024 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

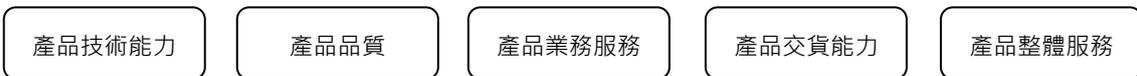
佑華擁有一群專業訓練的工程師與技術團隊能提供客戶產品相關故障分析服務，並與客戶建立互惠之夥伴關係。

## 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，以提供更優質化的服務達到客戶的肯定。

客戶滿意以分五個調查項目為大面向：



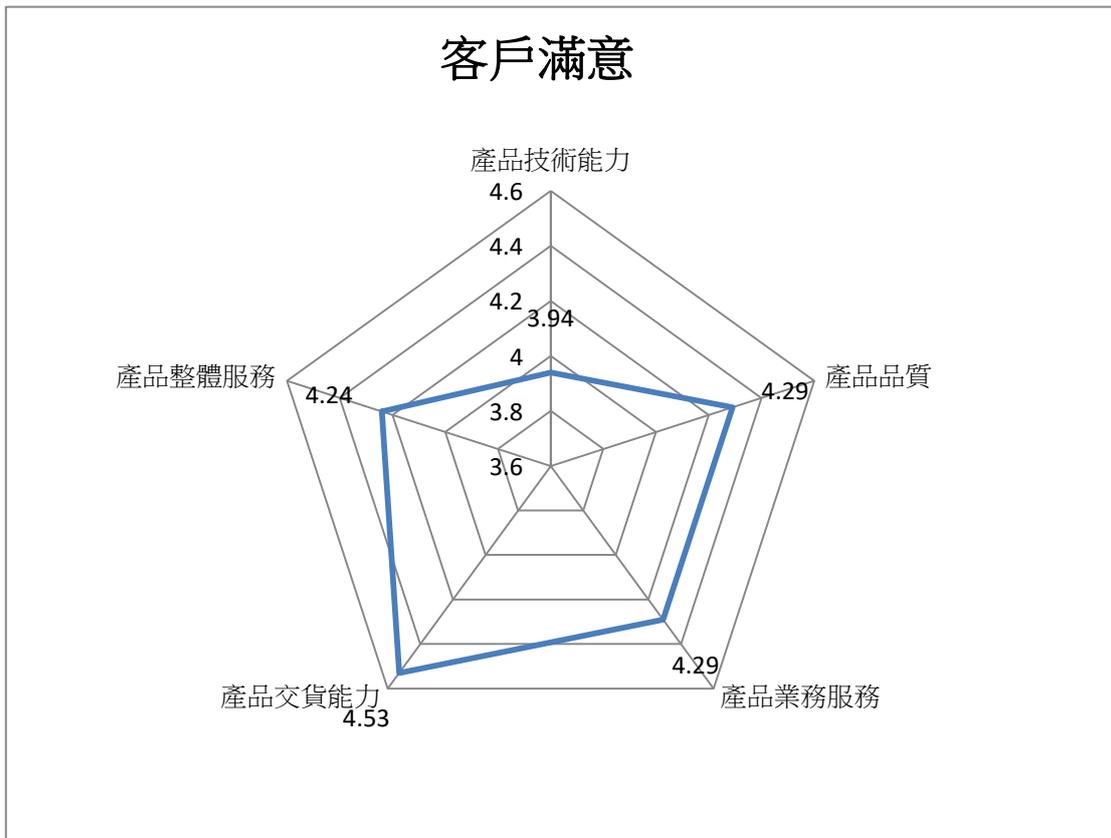
客戶滿意度以分五個等級作評分區分：



	發出問卷數	收回問卷數	回收率
客戶	24	17	70.83%



### 2024 年度客戶滿意度總平均



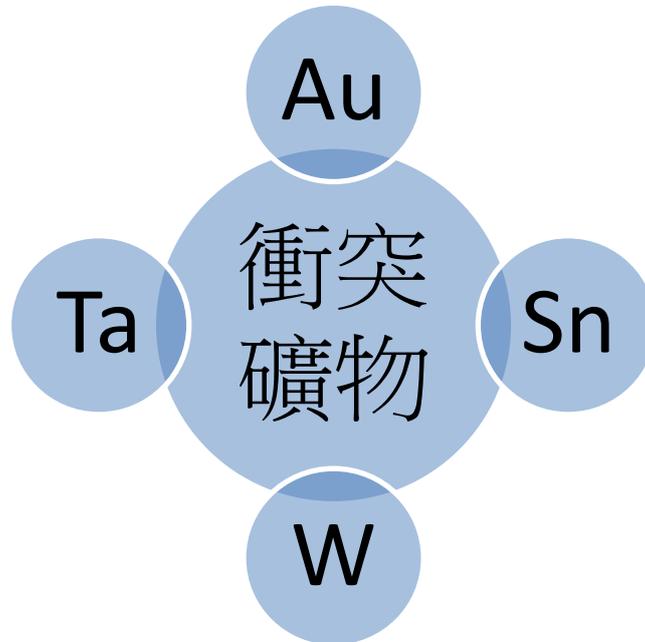
### 衝突礦物

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·要求各供應商簽屬「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、錫等金屬全部來自合法礦區。

2024 年度調查結果：未使用衝突礦區礦產的供應商。



## 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，範疇三的挑战更成為企業新課題，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面採取以下措施：

1. 要求供應商承諾與保證其產品部不含「環境管理限用物質」-ROSH/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，符合國境要求。
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館 理流程系統執行成效。

#### 2024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 ROSH,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。



## 5、社會面

### 5.01 人力發展

#### 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、建議或提問題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 2024 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 20%，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 2024 年底止，本公司共有 86 名員工，其中直接人員 4 人 ( 4.7% )，間接人員 82 人 ( 95.3% )。性別分布為男性 48 人、女性 38 人，男女比例約 1.3:1。所有員工皆為正式聘用，年齡分



布以 30 至 50 歲為主，佔 58%，整體平均年齡 45 歲。

### 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%	9	23.60%
	大專	31	64.60%	24	63.20%
	高中	0	0.00%	5	13.20%
職務	直接	0	0.00%	4	10.50%
	間接	48	100%	34	89.50%
勞動契約	定期	0	0%	0	0.00%
	不定期	48	100%	38	100.00%

### 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	
	人數	人數	人數	人數	人數	人數	
高階主管 (合計4位)	0	0	0	1	0	3	4
中階主管 (合計6位)	0	0	0	1	2	3	6
基層主管 (合計29位)	0	0	5	16	1	7	29
一般員工 (合計47位)	2	7	17	10	11	0	47
按性別佔比%	2.3%	8.1%	25.6%	32.6%	16.3%	15.1%	86
佔公司人數比%	10.5%		58.1%		31.4%		
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

2024 年度本公司新進員工 3 人、離職員工 2 人。離職原因主要包括家庭需求、健康考量及職涯發展，反映員工追求工作與生活平衡的趨勢。我們將持續優化工作環境，提供更具競爭力的職涯發展機會。

### 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	
2024 年	1	2	3	1	1	1	3
2023 年	2	4	6	4	2	0	6
2022 年	1	4	5	4	1	0	5
新進率							
2024 年	1.2%	2.3%	3.5%	1.2%	1.2%	1.2%	3.6%
2023 年	2.4%	4.7%	7.1%	4.7%	2.4%	0%	7.1%
2022 年	1.2%	4.8%	6.0%	4.8%	1.2%	0%	6.0%



### 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	
2024 年	0	2	2	0	2	0	2
2023 年	1	5	6	3	3	0	6
2022 年	2	7	9	2	5	2	9
離職率							
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%	7.0%
2022 年	2.4%	8.4%	10.8%	2.4%	5.8%	2.4%	10.6%

## 5.02 人才培訓與發展

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。

1. 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。2024 年度教育訓練受訓人數達 93 人次，平均訓練時數共計 3.2 小時。

項目		2024 年度	2023 年度	2022 年度
		平均時數	平均時數	平均時數
女	主管	3.8	8.0	0.6
	非主管	3.8	4.6	0.8
男	主管	2.8	3.5	0.0
	非主管	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。

## 2. 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。

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。

2024 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	2024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	2	2	100%	4	4	100%
基層主管	6	6	100%	23	23	100%
一般員工	30	30	100%	17	17	100%
總計	38	38	100%	45	48	93.8%



## 員工福利與健康職場

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
	健檢報告醫師諮詢、不定期健康講座
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

為了進一步提升同仁的福利，公司為所有員工投保了團體綜合保險。這項保險在勞工保險的基礎上，提供了更多的保障，包括住院、手術醫療險、意外醫療險及防癌險，確保同仁在遇到健康問題或意外事故時，能夠獲得全面的醫療支持和經濟補償。公司將全額負擔團體綜合保險的保費，同仁無需支付任何額外費用。這不僅展現了公司對員工的關懷，也讓同仁在工作和生活中更加安心。透過這項保險，公司希望為同仁提供更完備的保障，讓大家能夠專心工作，共同推動公司的發展。如有任何疑問或需要進一步的協助，同仁可隨時聯繫公司的人資單位。

## 3.退休制度

3.1 本公司依照《勞動基準法》的規定，設立了勞工退休準備金監督委員會，並制定了員工退休辦法。依法令規定，公司定期將勞工退休準備金提撥並存入台灣銀行的專屬帳戶，由勞工退休準備金監督委員會依法負責管理和運用。

3.2 自 2005 年 7 月 1 日起，《勞工退休金條例》開始實施，採取確定提撥制的方式。在此條例實施後，員工可以選擇繼續適用《勞動基準法》中的退休金規定，或者轉而適用《勞工退休金條例》所規定的退休金制度，並且保留轉換前的工作年資。對於選擇適用《勞工退休金條例》的員工，本公司每月提撥的退休金比例不低於員工月薪的 6%。

3.3 本公司委託精算師對勞工退休準備金進行評估和計算並出具精算評估



報告，保障員工的權益。

3.4 員工若符合退休資格，可提出退休申請，申請條件如下：

- (1) 工作 15 年以上滿 55 歲者。
- (2) 工作滿 25 年以上者。
- (3) 工作 10 年以上年滿 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「性別工作平等法」、「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

5.1 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。2024 年度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	8	31	0.70	1
非主管職	30	17	0.76	1

註：為該類別女性平均年薪 ÷ 該類別男性平均年薪。

5.2 依據本公司章程規定：公司年度如有獲利，應提撥不低於 10% 比例範圍內提撥為員工酬勞發放。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

5.3 董事薪酬之政策依據公司章程規定：公司年度如有獲利，應按以不高於獲利 3% 比例範圍內提撥為董事酬勞，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。

5.4 佑華微電子非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 957 千元，薪資中位數 893 千元，相較於 2023 年，薪資平均數減少 11 千元，薪資中位數增加 11 千元，薪資平均數減少主要因為公司 2024 年度



公司虧損，未發放員工酬勞及獎金所致。

### 非主管全時員工薪資概況

單位：仟元

年度	2024	2023	2022
非主管全時員工人數	80 人	78 人	82 人
非主管全時員工薪資平均數	957	968	1,174
非主管全時員工薪資中位數	893	882	1,120

## 6.育嬰假

佑華微電子致力於打造友善職場環境，重視員工家庭與職場的平衡，依法提供育嬰留職停薪權利，支持員工安心陪伴孩子成長，讓員工在追求事業發展的同時，也能兼顧家庭責任，實現工作與生活的和諧平衡。為協助同仁充分了解相關權益，公司於員工作規則中明定「留職停薪管理辦法」，詳細說明申請流程，並設立專屬諮詢窗口，提供協助，確保有需求之員工都能順利申請。另提供了多項友善職場措施。除了基本的生理假和產檢假外，還有產假、陪產假、安胎假和家庭照顧假，讓員工在需要時能夠得到充分休息和支持。此外，公司還設有哺集乳室和實施母性健康保護措施，確保媽媽員工能夠安心工作，兼顧職業和家庭生活。這樣的安排讓每個員工都能感受到公司的關懷，營造一個更加支持性和溫暖的工作環境。



2024 年度，本公司員工無提出育嬰留停之申請。

項目	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	2	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。2024 年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 職業安全及衛生

### 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：

#### 1.主要職責：

1.1 風險評估與管理。

1.2 定期檢查工作場所：找出可能的危害。

1.3 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。

#### 2.法規遵循：

2.1 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。

2.2 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。

#### 3.員工培訓和教育：

3.1 組織定期的安全培訓：提高員工的安全意識。

3.2 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個安全、健康的環境中工作。

也為實現零職災的目標奠定的基礎。

#### 4. 監督和審核

4.1 定期檢查安全設備：確保設備正常運行。

4.2 進行安全審核：評估安全措施的效果。

#### 5. 緊急應變及事故調查

5.1 制定和演練應急計劃：應對可能的事故和緊急情況。

5.2 調查事故：分析原因並提出改進措施。

#### 6. 建構勞工健康保護四大計畫

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：

6.1 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。

6.2 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。

6.3 職場母性勞工健康保護計畫：關注母性勞工的，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。

6.4 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。

## 7.安全職場：工作環境與員工人身安全保護措施

7.1 依規定設置急救人員。

7.2 設置哺（集）乳室。

7.3 定期辦公環境清理及環境消毒。

7.4 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。

7.5 冷氣通風設備每年定期保養。

7.6 飲水機水質測量及定期保養。

7.7 勞工工作環境監測。

7.8 災害防範措施與應變。

## 職業傷害

2024 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			
2022	164,560	0	0	0	0	0	
2023	162,624	0	0	0	0	0	
2024	165,240	0	0	0	0	0	

註：通勤職災不列計。



## 6、環境面

佑華微電子在追求均衡發展同時，我們響應環境保護。本公司配合政府推行綠色消費政策，採購具環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章及碳標籤等五大標章產品，落實全民綠色消費。本公司具有保護環境與職場安全的決心，對內宣導提升環保意識，以環境永續作為公司永續經營的基本考量。

我們的做法如下：

### 【節能減碳】

- 透過節約能源，使能源發揮最大效益減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任。
- 宣導辦公室空調溫度的調整，減少碳排放。

### 【減廢 - 垃圾分類】

- 推動垃圾分類，鼓勵資源回收，達到減廢。
- 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。

### 【事業廢棄物】

- 事業廢棄物依法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託主管機關核可之廠商進行清理。



### 【綠色採購】

- 我們遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，推動綠色採購管理，要求供應商所提供之原物料及製程不得含有有害物質。

## 6.01 氣候變遷

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，佑華微電子會為減緩氣候變遷對公司所造成的營運衝擊影響持續努力，隨時關注氣候相關議題，包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險與機會、能資源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，擬定實施方案以掌握機會開創新局、降低營運風險，據以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。

## 6.02 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，佑華微電子雖非能源使用大戶，但我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標。佑華微電子 2024 年度尚未進行完整的溫室氣體盤查，僅進行公司內部部分碳排放量盤查，未來將視法令規定進行盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以盡早因應。



## 6.03 能源管理

地球能資源有限，佑華微電子為辦公室型態，皆為辦公行政所需能源，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理。公司的能源使用包括電，資源使用為水。

為與國際環境共識同步並接軌國際標準，本公司將「節能減碳」與「環境保護」作為永續經營的重要原則。我們承諾遵循環境保護及能源法規，持續改善以防止污染，堅定實踐環境永續的承諾。

透過有效的能源使用規劃與溫室氣體排放管理，我們致力於降低營運過程中的環境影響，實現節能減碳的目標。自發性地進行公司內部的能源及溫室氣體盤查，了解溫室氣體的使用現狀，並以此作為減量成果的檢驗標準。盤查結果顯示，佑華並非屬於環保法規所規範的必須進行溫室氣體排放量盤查與登錄的排放源。自主盤查的結果如下呈現。

本公司近三年電力使用量及碳排量數據：

範疇 屬性	範疇一	範疇二		合計	
	直接排放	間接排放			
年度		電力使用度 數(kWh)	能源消耗量 (MJ)	CO2 當量 (噸 CO2e)	CO2 當量增 減(噸 CO2e)
2021	0	569,440	2,049,984	290	NA
2022	0	495,084	1,782,302	252	-13.10%
2023	0	484,107	1,742,785	246	-2.38%
2024	0	460,720	1,658,592	235	-4.47%



註 1：範疇一：本公司屬於 IC 設計行業無自有工廠，溫室氣體排放主要來自室內空氣調節與辦公室燈光照明，均屬於『範疇二』的能源間接排放，源自電力使用。公司並無『範疇一』直接排放或『範疇三』其他間接排放的來源。

註 2：範疇二：排放來源為外購電力，本公司購買台灣電力公司電力，因使用電力所產生的間接排放。

透過持續推行節能措施及提升能源使用效率，本公司降低了電力消耗與碳排放量。展望未來，我們將採用更高效率的照明及其他電器設備，執行減碳計劃，並加強教育訓練與不定期宣傳，以進一步減少不必要的能源浪費，進而降低碳排放量。

## 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，本公司制定以下行動計畫：

- 1.內部推行節能減碳政策，鼓勵同仁響應。
- 2.提升能源使用效率，優化電力使用。
- 3.推廣再生能源：逐步增加綠色能源使用比例，降低對傳統能源的依賴。
- 4.資訊透明化：公開溫室氣體排放數據，提升報告透明度。

透過以上措施，我們期望在未來數年內進一步降低整體碳排放量，為環境永續貢獻更多力量。

## 6.04 水資源管理

本公司營運活動以辦公室為主，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，取用水為自來水，皆用於生活用水。公司位於台灣北部商辦大樓，非屬水



資源壓力地區，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。本公司持續推動節約用水及省水標章產品使用。

在科技不斷進步的時代，水資源不僅是重要的基礎資源，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。

我們以責任守護未來，堅定致力於永續發展的目標。

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。

年度	取水量 (百萬公升)	CO2 約當量 (KG)
2022	1.581	240
2023	1.631	254
2024	1.813	283

註 1：計算說明：「CO2 約當量 (公噸)」是根據用水量與相關碳排放數據計算得出，具體方法基於歷史數據換算（原為實用度數乘以每度數 CO2 排放量後除以 2,000）。

註 2：用水量的逐年增加（從 1,581 度數到 1,813 度數，相當於 1,581,000 公升到 1,813,000 公升）可能受到設施老化、用水習慣改變或季節性氣候影響等因素的綜合影響，儘管公司規模未擴大且人數未增加，這提醒我們需進一步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。

## 6.05 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，藉由提昇產品之耐久性及效能，以期達到資源最大限度永續使用之目的。主



要產生之垃圾為員工辦公區所產生之一般生活垃圾。產生之事業廢棄物主要為存貨、呆滯料、下腳料及不良品。不定期會配合會計部及會計師盤點後依廢棄物清理法之相關規定及程序辦理報廢之事宜。

事業廢棄物之報廢委由合格之廢棄物清運之廠商處理清運，依廢棄物清理法之相關規定，呈報新竹市環保局「廢棄物清理計劃書」，並依相關規定辦理事業廢棄物之產出、暫存、清運之申報。公司成立至今皆無因違反環保法規之相關規定而遭主管機關開立相關環保罰則之情事。

生活廢棄物部分，本公司落實垃圾減量工作，回收之資源回收物品除統一集中於管委會設置之資源回收區，並委合格之廠商統一回收之外，本公司亦不定期自行處理公司內部應報廢之文件事宜。

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。



## 附錄

### 附錄一：GRI 內容索引

使用聲明	佑華微電子股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	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
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	7、8	
	2-4	資訊重編	1.03 報告書資訊	7	為首本報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊	7	

主題	GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	5	
	2-7	員工	5.01 人力發展	36	
	2-8	非員工的工作者	5.01 人力發展	37	
治理	2-9	治理結構及組成	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.01 永續發展策略	9	
	2-15	利益衝突	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-19	薪酬政策	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會及功能性委員會	11	

主題	GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
	2-21	年度總薪酬比例	—	—	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	3	
	2-23	政策承諾	1.03 永續發展策略	6	
	2-24	納入政策承諾	1.03 永續發展策略	6	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.03 董事會及功能性委員會	11	
	2-27	法規遵循	4.02 誠信經營	28	
	2-28	公協會的會員資格	—	—	不適用，公司未參與外部組織
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	17	
	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
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	3.01 利害關係人議合	17	
	3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	22	
	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	23、24	

主題	GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
經濟面					
*經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.01 利害關係人議合 4.01 經濟績效	17、25	
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 經濟績效	27	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險 與機會	6.01 氣候變遷	53	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.01 人力發展	43	
環境面					
*能源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.01 利害關係人議合 6.03 能源管理	17、54	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	54	
	302-3	能源密集度	6.03 能源管理	54	
	302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	55	

主題	GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
<b>水資源管理</b>					
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3	取水量	6.04 水資源管理	55	
	303-4	排水量	6.04 水資源管理	55	
	303-5	耗水量	6.04 水資源管理	55	
<b>廢棄物管理</b>					
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	6.05 廢棄物管理	56	
<b>供應鏈環境評估</b>					
GRI 308 : 供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.03 供應鏈管理	30	資訊無法取得/不完整，部分揭露
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.03 供應鏈管理	30	資訊無法取得/不完整，部分揭露
<b>社會面</b>					
<b>*勞雇關係</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.01 利害關係人議合 5.01 人力發展	17、36	

主題	GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.01 人力發展	39、40	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.01 人力發展	40	
	401-3	育嬰假	5.02 人才培訓與發展	47	
	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 人才培訓與發展	46、47	
<b>勞資關係</b>					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.01 人力發展	45	
<b>職業安全與衛生</b>					
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	5.03 職業安全及衛生	49	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.03 職業安全及衛生	49	
	403-3	職業健康服務	5.03 職業安全及衛生	49	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.03 職業安全及衛生	49	

主題	GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.03 職業安全及衛生	49	
	403-6	工作者健康促進	5.03 職業安全及衛生	49	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.03 職業安全及衛生	51	
<b>*人才培育與留任</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.01 利害關係人議合 5.01 人力發展	17、36	
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	5.02 人才培訓與發展	40	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.02 人才培訓與發展	40	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.02 人才培訓與發展	41、42	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
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 人力發展	36	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.02 人才培訓與發展	46	



## 附錄二：SASB 準則索引表

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 來自全氟化化合物的總排放量	量化	6.02 溫室氣體管理	
	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	6.02 溫室氣體管理	
製造過程中的能 源管理	TC-SC-130.a.1	能源總消耗量 使用電網站總能源消耗比例 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	6.03 能源管理	未使用電網站 能源及再生能 源
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 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化	6.04 水資源管理	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 廢棄物管理	
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	5.03 職業安全及衛 生	
	TC-SC-320.a.2	因違反員工健康和安全的法律 事件而造成的金錢損失總額	量化	4.02 誠信經營	2024 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 人力發展	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	不符合 IEC62474 之 產品收入比例為 0%	
	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	定性	4.03 供應鏈管理	
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	2024 年無違反 法規事件，損失 總額為 0 元



## 附錄三：氣候相關資訊

### 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形			
(1) 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，隨時掌握外在環境的氣候變化與市場動態，期能更全面地考量整體的營運策略規劃。			
(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)。	風險類型	風險與機會項目	影響期間	財務衝擊及因應機制
(3) 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險	提高溫室氣體排放定價	短期	氣候變遷因應法，政府將2050淨零排放入法，並將於2026年度針對直接排放或間接排放高排放產業徵收碳費。此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。考量未來本公司除確定於2027年度將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對買綠電、生質能源及碳權等部分，開展評估作業，並訂立減碳目標。
	實體風險	降雨(水)模式變化	短、中期	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造

項目	執行情形			
		和氣候模式的極端變化		成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險，故此風險對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。
	實體風險	原物料成本上漲	短、中期	因氣候變遷包括歐盟2023年起試行碳關稅申報，2026年度開始徵收，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。因應方案為模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大。
	實體風險	平均氣溫上升	長期	平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加，台電統計因應全台均溫上升1度，以致增加6%的用電量，若電價單價穩定不變下，以現階段升溫1.5度管制目標估計，短期五年增加約45%用電量及衍生電費，屬中度衝擊，因應方案包括冷凍空調設

項目	執行情形			
				備更新，增加再生能源使用比率等。
(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。	本公司整體風險管理係整合涵蓋營運活動過程中所面臨之重大風險，包括但不限於治理面風險、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等，並由各營運單位負責實際執行風險計畫，包含風險辨識、針對風險進行風險分析、風險評估、風險應變與控制以及自我監督等。			
(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。	本公司目前未使用情境分析評估氣候變遷風險。			
(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。	本公司目前未使用內部碳定價作為規劃工具。			
(8) 若有設定氣候相關目	不適用。			

項目	執行情形
<p>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。</p>	
<p>(9) 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。</p>	<p>不適用。</p>
<p>(10) 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。</p>	<p>依「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程規劃，本公司預計115年始進行溫室氣體盤查相關事宜。</p>



## 附錄四：永續揭露指標—半導體業

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(m <sup>3</sup> )	6.04 水資源管理
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 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	5.03 職業安全及衛生
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
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	2024 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 產品 224,068 仟元



佑華微電子

ALPHA MICROELECTRONICS CORP.  
2024 Sustainability Report