

Sitronix

矽創電子

2025

Sustainability Report

矽創電子永續報告書



目錄

經營者的話	2
關於本報告書	3
2025 年度永續亮點	4
2026 年度永續目標	8

1 關於矽創

1.1 公司概况	10
1.2 產業鏈角色	12
1.3 營運概況	13
1.4 社會影響	15

2 鑑別衝擊

2.1 永續與風險治理	18
2.2 重要利害關係人鑑別與議合	21
2.3 重大議題鑑別與分析	23
2.4 重大議題對價值鏈衝擊與 GRI/SASB 標準及 SDGs 永續發展目標之對應	32
2.5 重大議題之衝擊面向與時間範圍	34
2.6 重大議題管理方針	38

3 落實治理

3.1 公司治理	47
3.2 稅務治理	55
3.3 誠信經營	57
3.4 資通安全管理	59

4 追求創新

4.1 創新管理	64
4.2 智慧財產權保護與競爭行為	66
4.3 產品生命週期管理	67

5 保護環境

5.1 環境政策	71
5.2 氣候治理 (TCFD)	72
5.3 溫室氣體排放	80
5.4 能源管理	81
5.5 水資源管理	82
5.6 廢棄物管理	83
5.7 生物多樣性	84

6 串聯夥伴

6.1 產品品質	86
6.2 客戶關係管理	87
6.3 供應鏈管理	88
6.4 原物料採購	92

7 多元包容

7.1 人權管理	94
7.2 招募與留才	97
7.3 人才發展	105
7.4 員工關係	109
7.5 員工健康與安全	111

8 附錄

表 1 GRI 準則索引	115
表 2 SASB STANDARDS 索引：半導體業揭露指標	121
表 3 金管會永續揭露指標：半導體業	122
表 4 氣候相關資訊	122
表 5 溫室氣體盤查及確信	123
表 6 專有名詞一覽表	124
獨立保證意見聲明書	125

經營者的話

致關注矽創電子的朋友們：

在全球推進淨零排放的目標下，半導體晶片設計正迎來低碳科技浪潮與環境永續的交會點。身為全球顯示器驅動晶片設計的領導者，矽創電子深知氣候變遷帶來的實體風險與轉型挑戰，但也看見綠色創新的契機。面對主管機關對 IFRS 永續揭露準則 S1 與 S2 的要求，我們已提前部署，預計於 2026 年全面導入相關框架，將永續資訊與財務管理深度結合，提升透明度與韌性。

永續願景與長期目標：邁向淨零

矽創電子以「創新低碳科技，建構綠色共生」為願景，將永續基因植入產品開發。我們透過永續發展委員會，建立治理架構，除了確保氣候行動與公司經營策略並進，並將 ESG 績效與高階主管薪酬掛鉤。

長期目標聚焦於四大支柱



► 邁向淨零碳排 (Net Zero Roadmap)

承諾「臺灣 2050 淨零排放」目標，並設定以 2024 年為基準年，規劃 2030 年範疇一及二排放加總減量 6%。



► 綠色供應鏈 (Sustainable Supply Chain)

遵循供應商 RBA 行為準則，從採購源頭管控環境危害物質。



► 友善人才資本 (Social Impact)

建立多元共融職場，透過系統化培訓與健康促進計畫，提升人才韌性。



► 公司治理 (Governance)

持續精進董事會效能，強化風險控管制度，確保永續策略的落實。

2025 年的實踐里程

- 在環境面，我們自願性完成溫室氣體盤查並擴大至範疇三，2025 年由第三方機構 BSI 完成查證，展現數據真實性。為達成減碳目標，我們啟動再生能源採購，預計於 2026 年正式使用綠電，並投入逾 650 萬元汰換 6 台變頻冰水主機，落實能源管理計畫。此外，我們透過子公司投資新臺幣 972 萬元於綠色債券，並達成供應商「衝突礦產聲明書」100% 簽署率，展現對綠色金融與責任供應鏈的支持。
- 在人群（包含人權）面，我們以實際行動回饋社會，參與育幼院與兒少中心助糧等慈善捐贈，並榮獲「健康職場認證 - 健康促進標章」，為同仁打造健康友善的環境。
- 在經濟與治理面，矽創電子已連續四年蟬聯上市公司治理評鑑排名前 6-20%，並通過台灣智慧財產管理系統（TIPS）A 級驗證與持續維持 ISO 27001 資安管理系統的有效性，保護核心競爭力。

展望未來

矽創電子將持續以「淨零碳排、綠色供應鏈、友善人才、公司治理」四支柱推動轉型。我們不僅會強化氣候變遷風險的因應，更將透過零電容、低功耗等核心技術，協助客戶降低能耗，發揮半導體設計業的綠色影響力。我們承諾，將持續與所有利害關係人同行，一起譜寫環境與產業共榮的新篇章。

毛欽文

矽創電子董事長



關於本報告書

「矽創集團」涵蓋母公司矽創電子、上櫃子公司昇佳電子、力領科技、興櫃子公司新特系統以及其他未上市櫃子公司。因應集團發展，上櫃 / 興櫃子公司皆自行發行獨立的永續報告書。2025 年度矽創電子永續報告書（以下稱本報告書），將以母公司矽創電子（以下稱矽創）為主體，具體描述矽創 2025 年度於永續發展的實踐與作為。透過本報告書，關注矽創的各界利害關係人可更清楚瞭解矽創在經濟、人群（包括人權）及環境面的投入與成果。

矽創集團旗下另有發行三本獨立的永續報告書，分別為聚焦於上櫃子公司昇佳電子、力領科技和興櫃子公司新特系統的永續資訊，完整檔案請詳見各家公司永續報告書網頁。2025 年度矽創發行之永續揭露報告，編製之相關資訊如下：

參考規範

- **報告架構：**永續報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）、氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，同時，考量永續揭露趨勢，採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）科技與通訊（Technology and Communications）領域之半導體（Semiconductors）產業標準與金管會半導體業永續揭露指標為報告書議題來源，並參考國際永續準則理事會（International Sustainability Standards Board, ISSB）第 S2 號「氣候相關揭露」進行本報告書之編製。
- **報告品質：**參考英國 Accountability 組織之利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）進行利害關係人之鑑別程序，以當責性原則為基礎制定之 AA1000 AP 2018 標準執行相關資訊編製程序。
- **其他：**參酌主管機關、利害關係人與相關永續評比機構所關切議題，作資訊之補充揭露。

報告期間

- **首度發行報告書：**2022 年 9 月首度發行 2021 年報告書。
- **本次報導期間：**2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止。
- **本次中文版發行日期：**2026 年 8 月。
- **上次中文版發行時間：**2025 年 8 月。
- **未來發行頻率：**每年 1 次。

報告範疇

- 本報告書揭露實體範圍除財務資料涵蓋矽創集團於各國之關係企業及子公司外，其餘報告範疇設定於矽創新竹、臺北、臺南辦公場域等主要營運據點所有營運活動，於經濟、人群（包括人權）、環境等面向上的作為與執行績效。
- **資訊數據：**考量資訊之可比性，以揭露近 3 年數據為原則，部分數據因評鑑機構指標需求揭露近 2 年或 4 年之數據，部分績效資訊過去未以系統收集相關資訊或無完整之資訊，若無法有效確認數據正確性，則僅揭露 1 或 2 年之數據。

永續議題資訊蒐集邊界

- **重大議題：**管理方針及策略目標等制度面內容，邊界為矽創，因各家公司揭露的重大議題因公司實際營運狀況而有所差異，上櫃子公司昇佳電子、力領科技和興櫃子公司新特系統請詳見其永續報告書。
- **重要性原則：**矽創集團營收大於 10% 的實體組織，包含矽創、上櫃子公司昇佳電子和力領科技三家公司，為集團永續議題資訊蒐集邊界，其餘對集團營收影響低於 10% 之實體組織，除子公司新特系統因興櫃需求須列入蒐集邊界外，其餘依重大性原則予以排除。
- **數據揭露：**
 - | 財務資訊：以矽創集團為邊界。
 - | 非財務資訊（經濟、人群（包括人權）、環境）、數據：邊界為矽創。

資訊重編

- **溫室氣體盤查數據調整差異：**2024 年度永續報告書所載之 2024 年度溫室氣體排放數據，後續因增加地理組織邊界及調整範疇 3 盤查類別並於 2025 年第 3 季進行 ISO 14064-1:2018 外部查證，因此排放量有所變動。

揭露說明

- 營運績效揭露之財務績效，包含合併營收、每股盈餘、稅務費用、研發費用等，係依據會計師簽證後之財務報告為準，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用 IFRSs 為基礎所揭露。
- 本報告書內其他數據係由各權責部門自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。
- 本報告書揭露之永續相關資訊亦同步揭露於矽創官方網站。

管理方式

- **報告書內部管理流程：**本報告書內容經各營運單位主管覆核後，呈報永續發展委員會召集人（執行長）審閱通過，完成內部審查程序，並提交董事會討論，經決議通過後發行與公開於矽創官方網站。

外部查證及確信

- 報告書於 2026 年 5 月通過新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 (BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch) 保證程序，確認本報告書符合 AA1000 AS v3 第一類型中度保證等級及依循 GRI Standards 2021 之標準規範，查證聲明書請詳見本報告書附錄所示。新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 (BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch) 為一個獨立的第三方查驗機構，對矽創永續報告書做出客觀且公正的結論。
- **溫室氣體盤查：**2025 年 8 月完成 2024 年度 BSI ISO 14064-1:2018 外部查驗。
- 2025 年矽創集團財務數據來源為勤業眾信聯合會計師事務所確信之公開資訊。
- **管理系統：**矽創取得 ISO 9001、ISO 45001、ISO 27001、TIPS 管理系統證書且持續有效。

聯絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們。

聯絡人：矽創永續執行辦公室 胡小姐

公司電話：02-26591276#2364

電子郵件：esg@sitronix.com.tw

公司網站：www.sitronix.com.tw

2025 年度永續亮點

環境

透過合併報表子公司
投資 **綠色債券**

新臺幣 **9,718,500** 元

衝突礦產聲明書
供應商不使用環境危害
物質聲明書

100%
供應商簽署率

完成2024年度
溫室氣體盤查與查證

取得 **ISO 14064-1**
第三方查證聲明書

- 投資新臺幣 **6,562,500** 元，陸續汰換 **6台** 冰水主機。
- 響應綠色或社會效益投資計畫，矽創集團投資 **綠色債券** 共計新臺幣 **9,718,500元**。
- 捐贈老舊電腦予「華碩文教基金會」，截至2025年12月，廢棄物減量相當於 **減少13.871公噸二氧化碳排放**，換算約 **少砍伐1,155.876棵樹**。
- 於「風險管理會議」 **新增「氣候相關風險管理會議」**，當年度執行結果報告至永續發展委員會與董事會。

2025 年度永續亮點

人 群 (包括人權)

提供 專業教育訓練

內部平均 1.65 小時/人次
外部平均 10.8 小時/人次
總時數 6,873.45 小時

提供 具競爭力水準薪酬

非擔任主管職務之全時員工
薪資平均數
新臺幣 2,361 仟元
薪資中位數
新臺幣 2,245 仟元

提供 優於法規之福利

每年一次 免費員工健檢
健康檢查完成率約97%

- 近三年 **無違反** 員工健康與安全法規相關之事件。
- 積極參與慈善捐贈活動，完成資助育幼院、兒少中心孩子的聖誕心願、愛心助糧活動，捐贈貓狗乾糧、向弱勢機構訂購下午茶點。
- 支持地方教育，與公司鄰近大專院校進行產學合作，**安排學生接受實務工作訓練，共計3人。**
- 育嬰留停 **留任率100%**。
- 員工享有旅遊補助，**使用人數占全公司約96%**。
- 提供優於勞基法之彈性休假 **3** 天。
- 友善婚育或家庭照顧之職場環境措施及活動 **參與人數375人次**，投入總金額為 **新臺幣2,133,843元。**
- 參與華碩「再生電腦 希望工程」之公益捐贈活動，將回收的淘汰資訊商品，整修成再生電腦捐贈給弱勢團體。

肯定

- 獲得運動部全民運動署「**運動企業認證標章**」之肯定。

2025 年度永續亮點

經 濟

投入 研發費用

新臺幣 26.59億 元

取得 全球專利權總數

累計件數共
531 件
維持367件
有效之專利權

公司治理評鑑
「市值 100 億元以上之電子類」
排名前進一級距 ▲

「上市公司」排名連續 4 屆
6%-20%

- 通過 **ISO 27001：2022** 資訊安全系統覆驗，維持認證有效性。
- 首次申請 **台灣智慧財產管理系統（TIPS）A級驗證** 通過。
- 董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、提名委員會 **出席率100%**。
- 每股盈餘 **新臺幣14.66元**，發放現金股利 **新臺幣11.50元**，發放率 **約78%**。
- 董事ESG教育訓練共計 **54小時**。
- 誠信經營教育訓練 **完訓率100%**。
- 員工年度資訊安全培訓，**達成率100%**。
- **TDDI新產品** 成為矽創 **年度銷售成長引擎**，截至第三季，佔全公司營收達16%、佔AIoT產品類別營收達39%。

經濟

肯定

- 榮獲**臺灣企業永續獎(永續報告獎項)：電子資訊製造業-第1類銅獎。**
- 持續納入多檔指數成分股：
 - **臺灣證券交易所銳聯臺灣高薪酬100指數。**
 - **特選臺灣價值高息。**
 - **特選臺灣上市上櫃科技優息指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃半導體收益指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃ESG永續高股息等權重指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃科技高息成長指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃電子成長高息等權重指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃IC設計動能指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃優選多因子30 指數。**
 - **特選臺灣上市上櫃FactSet臺灣趨勢動能高股息指數。**



▲ 臺灣企業永續獎：
電子資訊製造業 -
第 1 類銅獎

2026 年度永續目標

面向	項目	目標	2025 年度達成情形
環境	溫室氣體管理	落實溫室氣體盤查 - 執行強化排放量報導義務，每年持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體自我盤查，並落實溫室氣體減量政策。 - 評估採購再生能源，規劃於 2026 年導入。	- 完成 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並委託第三方機構 BSI 完成 2024 年度查證工作。 - 投資新臺幣 6,562,500 元購入 6 台冰水主機，並陸續汰換完畢。
	氣候策略	強化氣候治理內容揭露 - 導入國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2) 架構，揭露個體對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等核心內容之揭露事項。 - 使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性及主要財務影響。	- 透過風險管理會議持續評估氣候風險因子對公司營運可能造成之影響，完成重大氣候變遷風險與機會辨識。 - 參考國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2) 架構，揭露個體對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等核心內容之揭露事項。 - 氣候相關目標及目標達成程度納入高階主管之績效評估與薪酬制度。
	供應商環境評估	落實供應商環境評估與控管 持續落實供應商環境限用物質管控，確認供應商所使用原物料、包裝材料皆須全面符合歐盟 RoHS 指令 / 無鹵指令及客戶對綠色環保需求，定期請供應商提供第三方物質檢測報告。	2025 季度供應商評比及年度供應商評鑑，其中包含環境面向，完成率及合格率皆為 100%。 - 針對新供應商發放『供應商不使用環境危害物質聲明書』，截至 2025 年度供應商簽署率 100%。 2025 年度重要供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證的比例為 100%。
人群（包括人權）	勞工實踐指標	持續落實反歧視和反騷擾政策與措施。	- 設有員工申訴信箱、性騷擾專屬申訴信箱，並提供匿名檢舉方式，2025 年度無接獲舉報。 - 訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，落實預防職場霸凌及性騷擾防治宣導。 - 針對同仁實施『職場不法侵害預防措施』訓練課程，總時數 186.5 小時，共計 373 位同仁完成訓練，佔全體同仁人數 91%。
	人權	落實人權政策 - 持續落實人權政策，並規劃每年施作員工人權盡職調查。 - 將人權管理規劃推廣至供應商，每年針對供應商作人權盡職調查。	為落實人權保障訂有人權政策，相關達成情形請參考 7.1 人權管理「人權推動項目與減緩改善措施」。
	人才資本發展	強化員工教育發展訓練 依職級和職能規劃多元化課程，提供資源鼓勵員工外訓上課。	訂有「教育訓練管理程序」，支持員工參與各項教育訓練課程及技術研討，相關達成情形可參考「7.3.2 人才發展訓練」章節「教育訓練績效」。

面向	項目	目標	2025 年度達成情形																
經濟	風險管理	風險管理文化與機制 針對職務與風險認知需求，強化風險管理認知教育訓練，安排多元化風險管理課程，課程完訓率達 80%。	多元化風險管理相關線上學習課程，完訓率皆達 90% 以上。 <table><tr><th>風險相關課程名稱</th><th>完訓率</th></tr><tr><td>風險管理政策</td><td>91%</td></tr><tr><td>營業秘密保護：基礎知識與管理制度介紹</td><td>100%</td></tr><tr><td>資訊安全教育訓練</td><td>95%</td></tr><tr><td>電子郵件社交工程 - 第一次</td><td>100%</td></tr><tr><td>電子郵件社交工程 - 第二次</td><td>100%</td></tr><tr><td>環境風險教育訓練：職業安全衛生「業務主管」在職教育訓練（甲乙丙業務主管）</td><td>100%</td></tr><tr><td>研發人員專利風險評估教育訓練：專利檢索基本技巧</td><td>100%</td></tr></table>	風險相關課程名稱	完訓率	風險管理政策	91%	營業秘密保護：基礎知識與管理制度介紹	100%	資訊安全教育訓練	95%	電子郵件社交工程 - 第一次	100%	電子郵件社交工程 - 第二次	100%	環境風險教育訓練：職業安全衛生「業務主管」在職教育訓練（甲乙丙業務主管）	100%	研發人員專利風險評估教育訓練：專利檢索基本技巧	100%
	風險相關課程名稱	完訓率																	
	風險管理政策	91%																	
	營業秘密保護：基礎知識與管理制度介紹	100%																	
資訊安全教育訓練	95%																		
電子郵件社交工程 - 第一次	100%																		
電子郵件社交工程 - 第二次	100%																		
環境風險教育訓練：職業安全衛生「業務主管」在職教育訓練（甲乙丙業務主管）	100%																		
研發人員專利風險評估教育訓練：專利檢索基本技巧	100%																		
	商業道德	行為準則政策 - 新進員工誠信經營教育訓練，完訓率 100%。 - 尚未加入 RBA 和無內部制定供應商行為準則的進貨類新供應商須簽署矽創「供應商行為準則」。	- 新進員工誠信經營教育訓練，完訓率 100%。 2024 年起提供「供應商行為準則」給既有進貨類供應商，並要求簽署確認函及遵守規範，2025 年度持續監督，並完成新供應商簽署。																
	創新管理	- 維持台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級驗證有效。 - 參加台灣精品獎徵選。	- 台灣智慧財產管理制度（TIPS）A 級驗證通過。 - 產品「ST1810 柔性屏 AMOLED 觸控晶片」參加 2025 年台灣精品獎徵選。																
	資安管理	強化資安管理機制 - 每年召開一次資訊安全報告會議。 - 強化資訊安全意識。 - 執行資安事件演練。 - 執行災害復原演練。 - 個人電腦每季定期更新。 - 關鍵主機雙因子驗證。 - 持續確保資訊環境安全。	- 資訊安全報告：每年召開 1 次。 - 國際標準認證：持續維持 ISO 27001/IEC27001:2022 資訊安全管理系統認證。 - 資訊安全訓練：每年對員工進行資訊安全培訓，達成率 100%。 - 資訊安全宣導：每月發佈資安宣導，共 12 次。 - 社交工程演練：每年定期執行，共 2 次。 - 外部網站滲透演練：每年定期執行，共 1 次。 - 災害復原演練：每年定期執行，共 1 次。 - 個人電腦更新：每季定期更新，更新率達 99%。 - 雙因子驗證：關鍵主機增加雙因驗證。 - 透過網路自動發現，即時納管所有設備，達成 100% 資產覆蓋率。 - 資安事件管理：無重大資安事件。																

1 關於矽創

- 1.1 公司概况
- 1.2 產業鏈角色
- 1.3 營運概況
- 1.4 社會影響



1 關於矽創

1.1 公司概況

矽創成立於 1992 年，總部設於臺灣新竹，為無晶圓廠的晶片設計服務公司。公司專注產品為小尺寸顯示器驅動晶片 DDIC (display driver IC)，應用領域涵蓋工控 (Industrial)、手機 (Mobile)、物聯網 (AIoT) 等終端產品。近年來，公司藉由孵化子公司方式投入其他應用領域，例如：車用顯示器驅動晶片 (Automotive DDIC)、電源控制晶片 (Power IC)、光學感測器 (Optical sensors)、微機電感測器 (MEMS sensors)、電容觸控晶片 (Touch controller IC) 等，並且均已具有顯著成果。

報告書實體	矽創電子股份有限公司
股票代號	8016
集團董事長	毛穎文
成立時間	1992 年 7 月 9 日
營運據點	臺灣：新竹 (總公司)、臺北、臺南
服務市場	全球
主要產品 (含上櫃子公司)	- 智慧物聯網 (AIoT)、工控 (Industrial)、車用 (Automotive) 等顯示器驅動晶片設計方案。 - 智慧裝置光學感測器 (Optical sensors)、微機電感測器 (MEMS sensors) 解決方案。 - 電源控制晶片 (Power IC)、電容觸控晶片 (Touch controller IC) 等。
資本額	新臺幣 12.01 億元 (截至 2025 年底)
員工人數	397 人 (截至 2025 年底)
集團營收規模	新臺幣約 190 億元 (2025 年度合併營收)

1.1.1 願景與使命

矽創的產品發展追求多元化和差異化。多樣化的產品與客戶分布，充分展現矽創的多元化策略。矽創是少數有核心能力掌握各類顯示器驅動晶片技術的公司 – 從 TN、STN、TFT，以及 OLED 一應俱全 – 加上子公司跨足非顯示器驅動晶片產品，如光學、微機電感測器、MCU、電容觸控晶片、電源控制晶片等。矽創晶片供應給終端客戶產品，已經和全球現代人的生活息息相關、無所不在。

我們重視人才資源以及與客戶間的夥伴關係，以追求卓越、客戶導向、誠信自律、團隊合作為企業文化。以綠色科技擠身全球主要供應商，不斷致力於提供高可靠度、高效節能、降低製造成本、創新綠色技術的產品為目標，推出零電容設計解決方案，矢志為全球客戶提供最優質的產品及服務。

1.1.2 優勢與競爭力

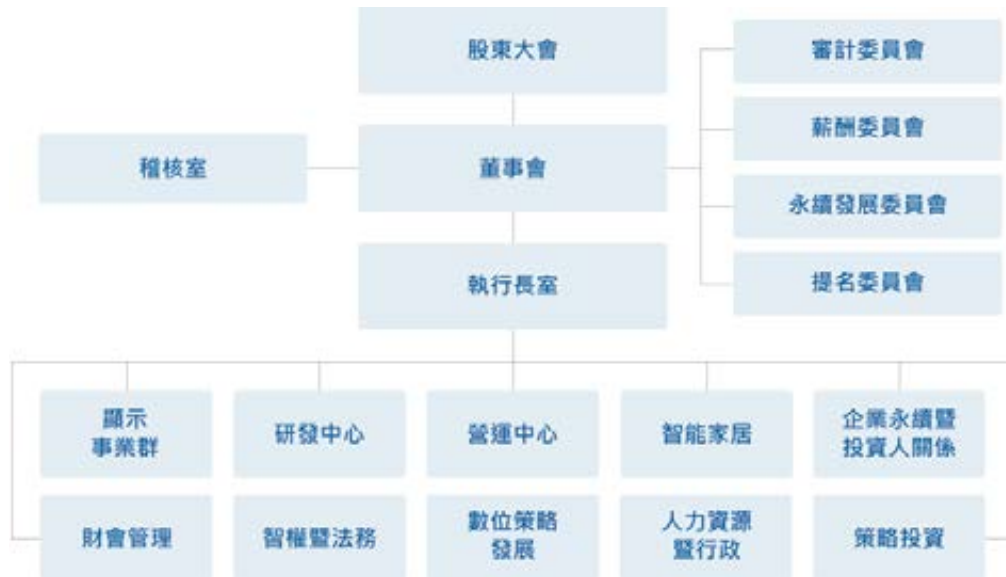
矽創為零電容顯示器驅動技術的行業先驅，此綠色科技廣泛布局於物聯網產品、工控設備、車用智慧座艙等多元應用領域。子公司在感測晶片領域上亦持續研發創新，拓展至與生活息息相關的應用中。矽創與趨勢同行，積極參與各生態系統技術創新與合作，與客戶共同建構更智能、更綠色的未來。

2025 年度，矽創正式推出首家搭載零電容技術之整合觸控與顯示器驅動晶片 (TDDI) 的產品線，滿足客戶對減少使用電容、節能、高效能等低碳需求，在主要市場取得佳績並晉升全球重要供應商之一。該產品線為年度主要營收動能，接下來我們將持續完善產品線覆蓋、優化成本，拓展利基型、工控、車用等應用領域，滿足多元市場需求，未來成長仍深具潛力。

針對關注矽創的利害關係人，為了創造永續價值與維持競爭優勢，公司致力於成為兼具技術深度與市場廣度之晶片設計領導者。本年度研發重點包括組織效能提升、流程優化、深化客製化晶片 (ASIC) 技術，行動上著重於優化組織效能，持續精進晶片設計能力，加速技術迭代，鞏固長期技術根基；同時持續調整產品組合，提升多元應用佔比，以降低產業景氣循環波動之影響、建構長期穩健之獲利模式。

1 關於矽創

1.1.3 矽創組織架構



註：矽創各部門工作職掌，詳見公司網站：<https://www.sitronix.com.tw/tw/investor-relations/corporate-principles/organize/>



1.1.4 大事紀

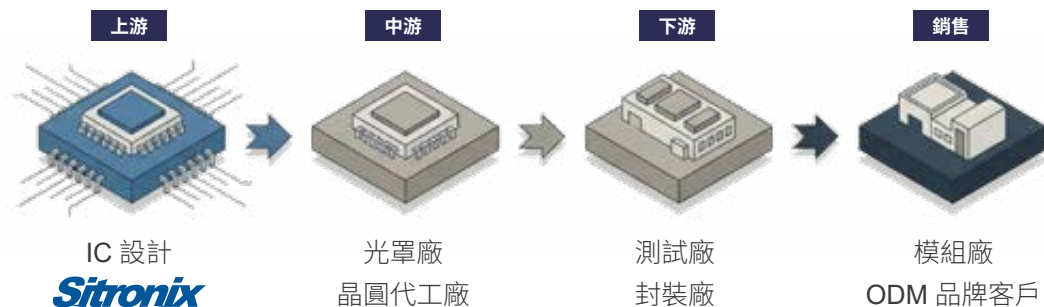
- 2025**
 - 工控用高感度抗干擾觸控暨顯示驅動整合晶片。
 - 開發大尺寸智能家居顯示器驅動晶片。
- 2024**
 - AMOLED COG 極致邊框顯示器驅動晶片。
 - 防水型觸控暨顯示驅動整合晶片。
- 2023**
 - 矽創個體完成首次溫室氣體盤查並取得外部查證。
 - 成立風險管理會議。
 - AIoT 極致邊框觸控暨顯示驅動整合晶片。
 - 穿戴裝置 560*560 超高解析度觸控暨顯示驅動整合晶片。
 - 工控用高亮度 PMOLED 顯示器驅動晶片；5 吋面板 STN 顯示器驅動晶片。
 - VESA DSC, High/Dynamic frame rate FHD TFT。
- 2022**
 - 發布首年度永續報告書並經 AA-1000 Type 1 查證。
 - 超低耗電工控顯示器驅動晶片。
 - 第二代工控儀表用支援 7 吋 STN 顯示器驅動晶片。
 - 穿戴裝置用 360 × 390 with RAM TFT 顯示器驅動晶片。
 - 穿戴裝置用 400 × 400 AMOELED 顯示器驅動晶片。
- 2021**
 - HD TFT 整合型顯示器驅動及電容觸控晶片。
 - QSPI 介面型穿戴裝置用 TFT 顯示驅動器晶片。
 - 智能電表顯示器驅動晶片。
 - 分割本公司「車用事業部門」移轉予力領科技股份有限公司。
- 2020**
 - AMOLED 穿戴裝置用顯示器驅動晶片。
 - PMOLED 工控用顯示器驅動晶片。

1 關於矽創

1.2 產業鏈角色

矽創主要為專業晶片設計公司，位居半導體產業鏈上游，負責積體電路及系統之設計，後續生產委託專業晶圓代工廠商進行晶圓製作，再由專業封裝及測試廠商進行晶圓檢測、切割、封裝及晶片測試。於晶片產品之生產過程中與產業鏈之中下游廠商形成專業分工之長期合作夥伴關係，與多家晶圓製造廠商持續進行製程優化，另與封裝廠商設計開發相對應的封裝方式，以確保充足之產能與生產彈性。考量供應鏈供貨多元、風險分散，2025 年矽創新增 2 家一階進貨類供應商。

矽創集團於半導體產業鏈位置



永續對組織的重要性與意義

17 項 SDGs 當中，篩選出 7 項優先關注目標。包含 SDG 6「淨水與衛生」、SDG 8「就業與經濟成長」、SDG 9「工業、創新基礎建設」、SDG 10「消弭不平等」、SDG 12「責任消費與生產」、SDG 16「和平與正義制度」和 SDG 17「全球夥伴」。就營運活動對於 SDGs 產生潛在風險或機會，未來將積極研擬相關因應策略。

掌握機會



厚植研發能量，開創零電容新產品，使城市、國家基礎設施得以降低資源耗損。



要求供應商遵守《供應商行為準則》。確認供應商非衝突礦產使用及確認有害物質管理，強化矽創於環境、經濟、人群（包含人權）之產品責任。



拓展新市場商機，提升員工薪酬福利、保障勞工權益的友善職場，招募優質人力。



提升研發能量，開創新產品服務。



產品品質穩定、交期達成率高，與客戶維持長期合作關係。



保持產品競爭力，落實對產品之責任，持續設計節能產品，減少能耗。

價值鏈



降低風險



每年執行「職場不法侵害調查」，減少職場歧視事件，促進實質平等。



確認用水量及效率以解決缺水問題。



確保營運過程無發生重大人權事件。



遵守相關法律，無不利訴訟或違法資訊。



執行環保法規監測、減少有害物質使用，避免因違反國際環保法規而面臨罰鍰或產品召回之風險。

1 關於矽創

矽創主要產品簡介

產品名稱	市場地位分析
LCD 驅動晶片 (Mono)	矽創為單色顯示器驅動晶片的市場領導者。依據客戶端應用之需求、區分色彩、解析度的各式規格供應給客戶，為少數能大規模提供一站式服務的廠商。
LCD 驅動晶片 (Color) 包含觸控暨顯示驅動整合晶片 (TDDI)	矽創是目前穿戴裝置以及智慧型手機、工控、消費性電子等應用顯示器驅動晶片的市場領導者之一，藉由產品差異化、低耗能以及零電容綠色科技，持續提高競爭優勢。矽創已經在觸控顯示驅動整合晶片市場 (HD TDDI) 站穩腳步，成為全球消費性電子市場主要供應商，並持續完善產品應用及市場區隔覆蓋。

SASB 營運活動指標

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-000.A	晶片總生產數量 (單位：仟顆)	674,278	722,365	863,819	861,886
TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比 (註)	0%	0%	0%	0%

註：矽創為晶片設計公司，主要營運活動為晶片設計與銷售，未設置生產線，100% 委外製造，晶片總生產數量之統計對象為矽創個體公司。



1.3 營運概況

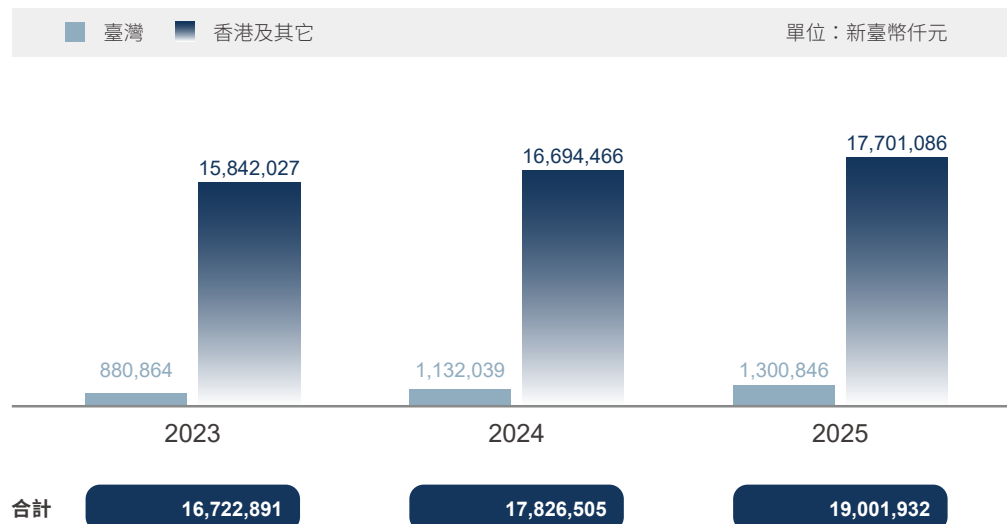
1.3.1 矽創的營運模式

- 在成熟技術領域之智慧互聯網以及工控相關應用，為中小尺寸顯示器驅動晶片之全球領導者。
- 零電容技術先驅。
- 市佔居全球領先地位，持續孵化新應用技術，創造未來增長。

1.3.2 營運績效

2025 年矽創集團合併營收約新臺幣 190 億元，合併營業毛利為新臺幣 58.19 億元，合併稅後淨利為新臺幣 22.24 億元，每股稅後盈餘為新臺幣 14.66 元，其他詳細營運結果，包含更多獲利情形與財務指標，請參考本公司 2025 年度年報「伍、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項」。

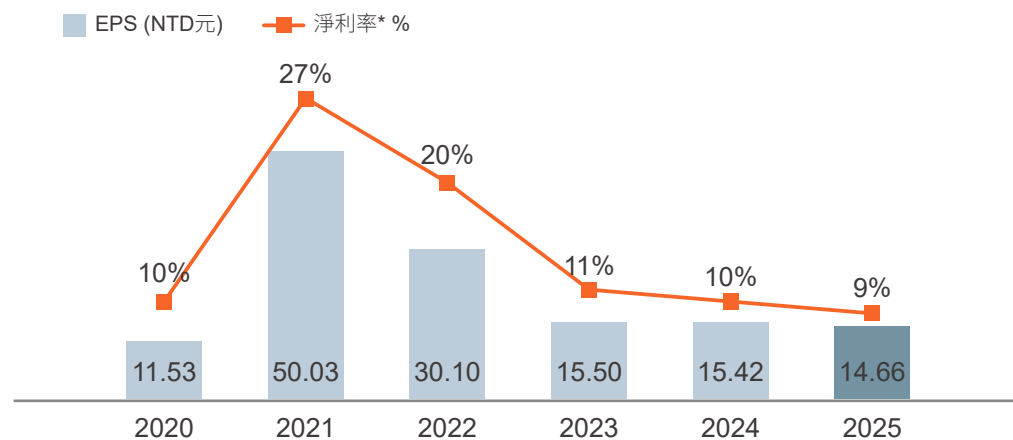
歷年地區別營收金額



1 關於矽創

2025 年，全球半導體產業面臨地緣政治與總體經濟環境的多重逆風，除了美國對等關稅政策衝擊供應鏈的供需節奏、黃金價格攀升導致封測原料成本上漲，加以新臺幣兌美元升值，對出口導向之 IC 設計業構成營運壓力。面對上述外部變數，矽創經營團隊秉持審慎穩健，透過靈活調度與策略執行，降低外部衝擊。在產品策略上，矽創長期耕耘之整合觸控與顯示器驅動晶片（TDDI）產品線，搭載自有零電容技術，於今年取得顯著的市場份額，成為全球主要供應商之一。整合觸控與顯示器驅動晶片（TDDI）產品線營收顯著成長，成為本年度營收增長之主要動能。未來將持續優化並完善產品線，以滿足多元應用需求。在成本管控上，針對金價上漲對金凸塊（Gold Bump）製程成本之影響，矽創已導入替代金屬製程方案，達成有效控制生產成本、維持價格競爭力、確保在原料波動環境下仍保持穩定獲利。

EPS 與淨利率

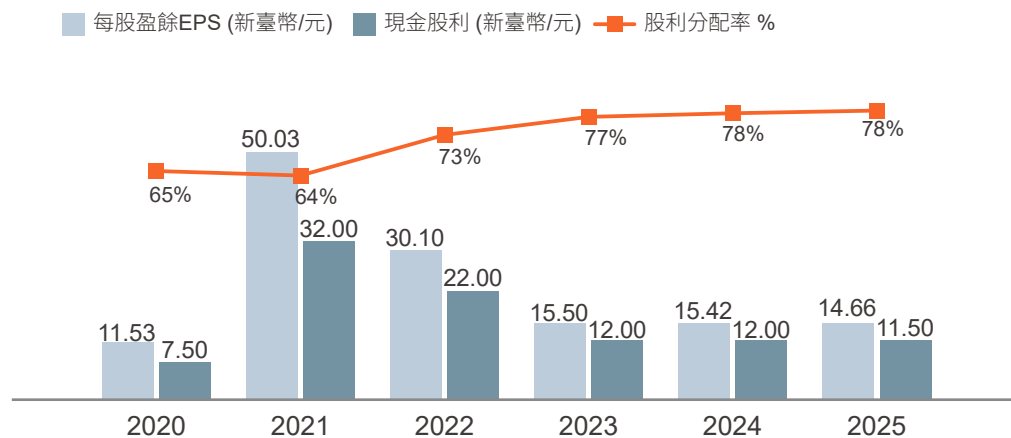


* 歸屬於母公司淨利率

1.3.3 股利政策

矽創股利分派考量公司整體營運資金需求、未來之投資環境、國內外競爭和資本預算等因素，以兼顧股東利益、平衡股利及公司長期財務規劃。在無其他特殊情形考量下，以不低於當年度稅後淨利 50% 為原則。2026 年預計在第三季發放 2025 年現金股利，每股配發新臺幣 11.50 元，現金發放率約 78%，維持高發放率。

歷年股利分配



1.3.4 關係企業

矽創為中小尺寸顯示器驅動晶片供應商，亦為市場領導者，以智慧物聯網、工控顯示器驅動晶片為核心，集團為布局多元化應用策略，關係企業經營業務涵蓋上櫃子公司昇佳電子（主要產品為高階光學感測器及微機電感測器）、上櫃子公司力領科技（主要產品為車用顯示器驅動晶片）、興櫃子公司新特系統（半導體製程及測試設備），其他子公司如鈺創電子（主要產品為電子付款應用之 SOC 與數字音樂應用之 DSP 軟硬體完全整合之解決方案）、極創電子（主要產品為電源管理晶片）、合肥創發（主要產品為投射式電容觸控控制晶片）、綠易（主要產品為碳管理平台與顧問解決方案）等多元應用市場。關係企業相關資料及組織圖請至「公開資訊觀測站 > 單一公司 > 電子文件下載 > 關係企業三書表專區」查詢，（網址 https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q10）。



1 關於矽創

1.4 社會影響

1.4.1 產學合作

產學合作為矽創引進新人才的重要管道之一。為穩固產學合作關係並提升產學成效，持續與各校產學聯盟中心建立長期合作關係例如：臺大 SoC 系統晶片中心，同時積極參與學校主辦的研討會以及獎助學金等贊助。積極拓展產學資源，與校方合作推展產學合作研究與人才培育、招募活動，維持長期良好合作關係。

1.4.2 投資或響應永續發展金融商品

矽創於 2025 年透過合併報表子公司「力領科技」、「昇佳電子」投資遠東新世紀股份有限公司綠色債券 (債券簡稱：遠東新 E2 永，代碼：140202) 共計新臺幣 9,718,500 元整，該債券取得櫃檯買賣中心綠色債券資格認可。

1.4.3 促進社區發展

矽創為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，與公司鄰近大專院校進行合作，安排學生接受實務工作訓練。

2025 年度合作情形：

類別	學校	人數	期間
校外實習	明新科技大學	1 人	2024 年 7 月至 2025 年 6 月
資訊技術專案開發與實作課程	成功大學	2 人	2024 年 9 月至 2025 年 7 月

1.4.4 慈善捐贈

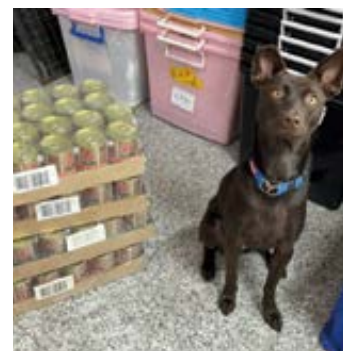
矽創每年辦理育幼院孩童聖誕願望認捐活動。2025 年度資助營運所在地 (臺北、新竹地區) 育幼院、兒少中心，共計 54 份聖誕禮物，完成 54 位孩子的聖誕心願，亦協助機構汰換設備，捐贈沙發及多功能傳真事務機等物資。透過慈善捐贈活動，朝向「2030 永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 消除貧窮」之指標貢獻己力。

受贈單位	捐贈項目
財團法人忠義社會福利事業基金會 (臺北地區)	孩童禮物 28 份
財團法人臺灣省天主教會新竹教區新竹縣私立聖方濟兒少中心	雙人沙發 1 組 多功能傳真事務機 1 台 孩童禮物 5 份
財團法人臺灣省天主教會新竹教區附設私立藍天家園	孩童禮物 21 份



2025 年度辦理愛心助糧活動，捐贈數量如下表：

受贈單位	捐贈項目
社團法人臺中市浪愛繼續協會 (臺中地區)	狗乾糧 103.5 公斤 狗罐頭 48 罐 貓乾糧 38 公斤 貓罐頭 95 罐
台灣之心愛護動物協會	狗罐頭 96 罐



1 關於矽創

2025 年度每月固定向弱勢機構訂購下午茶，讓心智障礙者能正常化回歸社會。

訂購單位	金額
微笑天使烘焙坊 (臺中地區)	\$26,840
清新樂芽共創基地 (臺北地區)	\$8,000
喜憨兒庇護工場 (新竹、臺北地區)	\$87,460

1.4.5 物資捐贈

矽創與「華碩文教基金會」合作，不定期捐贈老舊電腦予「華碩文教基金會」，參與華碩「再生電腦 希望工程」之公益捐贈活動，將回收的淘汰資訊產品，整修成再生電腦捐贈給弱勢團體，消弭數位落差，並降低污染以達到環境保護。

回收品項	最近回收量	累積回收量	預估環境效益
LCD 螢幕	12	128	截至 2025 年底累計捐贈減少 13.871 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 1,155.876 棵樹木。
NB 筆電	15	194	
PC 桌上型電腦	10	249	
其他	59	358	
總計	96	933	

註：統計來源為華碩文教基金會網站 <https://www.asusfoundation.org/recycling.aspx>



* 矽創參與華碩「再生電腦 希望工程」之公益捐贈活動獲贈感謝狀。



2 鑑別衝擊

- 2.1 永續與風險治理
- 2.2 重要利害關係人鑑別與議合
- 2.3 重大議題鑑別與分析
- 2.4 重大議題對價值鏈衝擊與 GRI/SASB 標準及 SDGs 永續發展目標之對應
- 2.5 重大議題之衝擊面向與時間範圍
- 2.6 重大議題管理方針



2 鑑別衝擊

2.1 永續與風險治理

2.1.1 永續與風險治理組織

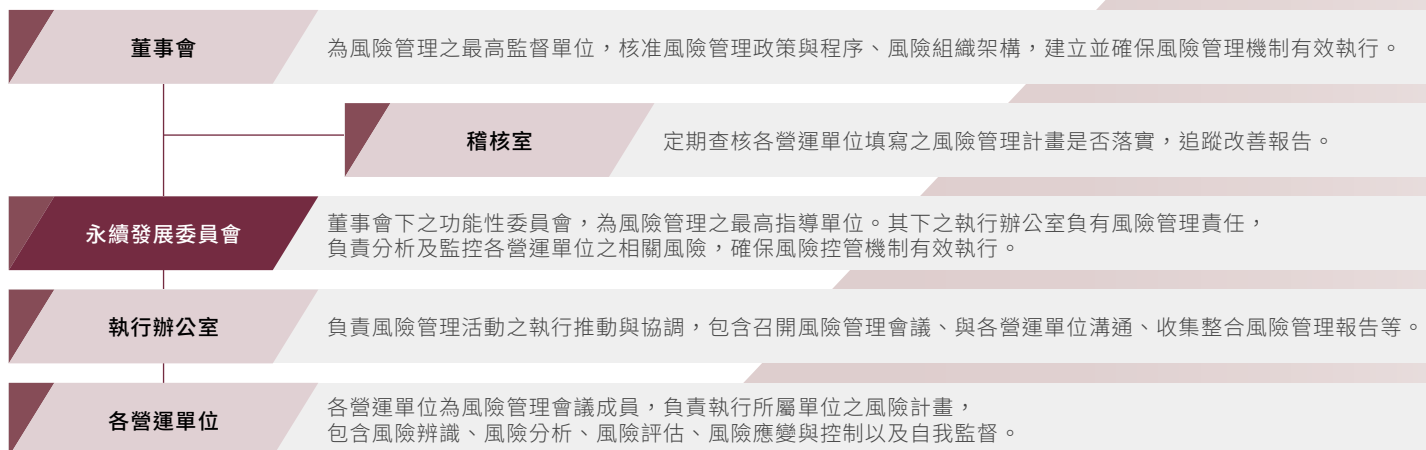
為遵循企業永續的目標，推動企業永續發展，矽創於 2022 年成立「永續發展委員會」，為決策和監督管理公司對經濟、環境和人群 (包括人權) 衝擊的最高治理單位的委員會，負責訂定短中長期的永續發展計畫、檢視公司的核心營運能力，並於委員會下設有執行辦公室，負責執行及推動永續議題。

永續發展委員會過半數成員由獨立董事擔任，並任命董事長擔任召集人和會議主席，其委員會將可能影響永續發展目標之風險進行管理，訂有「風險管理政策與程序」，作為風險管理之最高指導原則，並由執行辦公室統籌各營運單位依據公司整體營運方針所界定的各類風險，建立風險辨識、鑑別、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，將營運活動中可能面臨之各種風險，維持在所能承受之範圍內，預防可能的損失，作為經營與永續策略制定之參考依據，以期能合理確保公司永續策略目標之達成。

永續發展委員會由執行辦公室最高主管黃英記處長 (職務相當於永續長) 帶領團隊執行永續發展事務，且每年至少一次由召集人或指定之人定期向董事會報告執行計畫及成果。2025 年度召開 2 次會議，議案內容包含本年度目標與執行情形，並由召集人指派黃英記處長於 10 月 30 日向董事會報告。董事會於聽取報告後會評估相關目標及政策之執行效益，且追蹤執行進度及在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.1.2 風險管理組織架構與職責

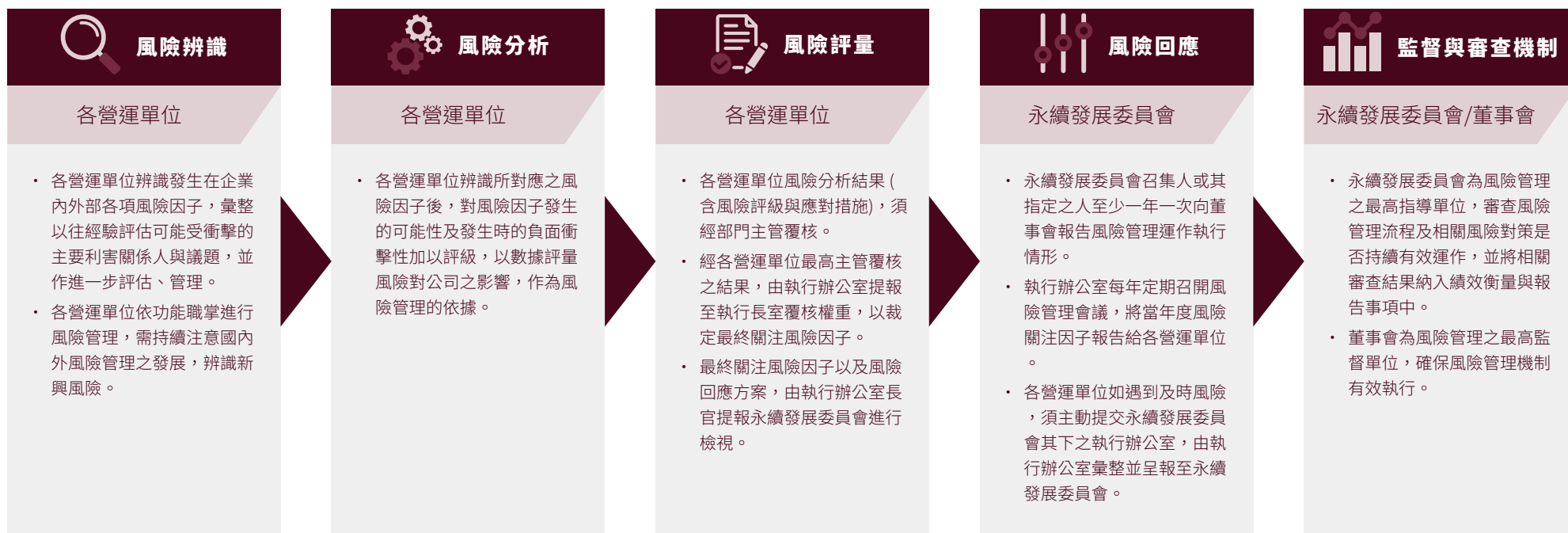
為健全公司治理、落實企業經營之風險管理，針對可能威脅公司營運的不確定因素進行風險管理，於 2023 年經永續發展委員會及董事會通過「風險管理政策與程序」，主要內容包括風險管理政策與文化、風險管理組織架構與職責、風險管理流程、風險資訊揭露、風險管理範疇等項目，以有效控制業務活動所產生的風險，並每年至少一次由執行辦公室黃英記處長向永續發展委員會及董事會報告當年度之風險管理運作情形。



2 鑑別衝擊

2.1.3 風險管理流程

為了健全風險管理之功能，矽創風險管理流程包括：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制五大要素，以清楚掌握各風險的範疇，並採行適當措施，確保妥適管理相關風險，俾將有限資源有效率地配置於相關風險管理工作。



2.1.4 風險管理運作執行情形

永續執行辦公室每年定期召開「風險管理會議」，與各營運單位溝通風險資訊、收集整合各營運單位之風險管理報告，另因應導入 IFRS S2，2025 年度起新增「氣候相關風險管理會議」，以上風險管理執行狀況皆由執行辦公室黃英記處長向永續發展委員會及董事會報告。最近一次提報董事會日期為 2025 年 10 月 30 日。

2025 年度風險與氣候相關風險評估結果，詳見公司官網[風險管理專區](#)。

2025 年度其他永續相關風險管理執行情形，詳見公司官網[永續發展委員會專區](#)。

2 鑑別衝擊

風險管理教育訓練執行情形

為塑造重視風險管理之經營策略與組織文化，建立整體風險管理制度，由矽創員工共同參與推動執行，共守「風險管理政策與程序」，於每年至少一次進行風險管理教育訓練，使全體員工認同公司風險管理政策與文化，依照公司整體營運方針，界定各類風險，開立多元化的線上風險相關課程，建立對潛在風險的及早辨識、準確評估、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，將營運活動中可能面臨之各種風險，維持在所能承受之範圍內，預防可能的損失，並作為經營策略制定之參考依據，以期能合理確保公司策略目標之達成。

2025 年度	風險類型	風險管理認知相關教育訓練	施訓對象	應訓人次	總時數	完訓率
1-12 月	營運風險	營業秘密保護：基礎知識與管理制度介紹	新進人員：研發人員	19	9.5	100%
6 月	資訊安全風險	2025 年度電子郵件社交工程 - 第一次	誤觸人員	75	37.5	100%
7 月	資訊安全風險	2025 年度資訊安全教育訓練	全體員工	406	193.5	95%
7 月	辦公環境風險	職業安全衛生「業務主管」在職教育訓練 (甲乙丙業務主管)	行政主管	1	6	100%
8 月	資訊安全風險	2025 年度電子郵件社交工程 - 第二次	誤觸人員	5	2.5	100%
9 月	建立風險文化	風險管理政策	全體員工	406	185.5	91%
11 月	專利風險	研發人員專利風險評估教育訓練：專利檢索基本技巧	研發人員	88	264	100%

註：2026 年度教育訓練當責單位將擬訂相對應措施，包含目前已透過明確訂定課程完成期限、定期發送課程閱讀提醒、增加補訓機會，並針對未完成者進行個別稽催等作法提升完訓率。未來將配合數位學習系統優化的方式，強化課程派發、提醒及追蹤機制，提升同仁課程完成之便利性與即時性。

2.1.5 新興風險

矽創依據國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）架構，進行氣候相關風險之治理、策略、風險管理、指標與目標之推動與揭露。並每年召開一次風險管理會議，彙整各營運單位之風險管理等級評估，持續監控等級較高的風險因子，根據各營運單位訂定的目標與策略推進。此外，根據風險管理流程，各營運單位如遇到及時或新興風險，須主動提交永續發展委員會其下之執行辦公室，由執行辦公室彙整並呈報至永續發展委員會，以進一步提高風險控制的效率和有效性。

為持續保護公司智慧財產，矽創於 2024 年度導入台灣智慧財產管理制度（TIPS），並於 2025 年度取得 A 級驗證通過，提升產業智財管理與應用能量。

2 鑑別衝擊

2.2 重要利害關係人鑑別與議合

2.2.1 重要利害關係人鑑別

本報告書係遵循 AA1000 SES 利害關係人議合標準「依賴性、相互責任、影響、多元觀點、張力」等 5 項構面，檢視 10 類型利害關係人與矽創之關聯程度，2025 年度因營運項目與邊界與上一個報導年度相比並無明顯變動，經 16 位永續報告書小組成員（各營運單位參與企業永續專案之主管及同仁）評估與討論後，確立重要利害關係人類別（股東 / 投資人、員工、供應商、客戶、政府、銀行 / 金融機構）維持與上一報導年度相同。

2.2.2 重要利害關係人議合

矽創與利害關係人透過多元管道定期、不定期進行交流議合，了解利害關係人的期待，同時作為永續議題與衝擊評估的資訊來源，永續發展委員會每年至少一次針對經濟、人群（包括人權）及環境面向利害關係人重視的議題進行討論、檢視達成情形及擬定未來方向，並彙整溝通情形與利害關係人議合結果，呈送董事會報告。2025 年度與利害關係人溝通情形已於 2025 年 10 月 30 日向董事會報告。利害關係人說明與年度溝通情形，請參考公司官網[利害關係人專區](#)。

2025 年度公司與利害關係人議合之現況

利害關係人類型	對組織的意義	關注議題	公司因應之道索引章節	權責部門	溝通方式 / 頻率	溝通情形
 員工	是矽創最重要的資產，為公司創造出最大的價值。	經濟績效	2.6 重大議題管理方針：經濟績效	人力資源暨行政	- 內部網站公告、電子郵件個別通知 / 不定期 - 員工意見箱與申訴與舉報管道 / 不定期 - 勞資會議 / 每季 - 績效與激勵 / 每半年 - 部門會議 / 每周 - 教育訓練委員會 / 每半年 - 職業安全衛生委員會 / 每年 - 職工福利委員會 / 每月	2025 年度與利害關係人溝通執行成果請詳見公司官網「 利害關係人專區 」。
		勞雇關係	7.2.3 人力概況 7.2.6 多元化的員工福利			
		智慧財產與法律遵循	2.6 重大議題管理方針：智慧財產與法律遵循			
 客戶	是矽創的重要經營與策略夥伴，致力創造市場價值。	客戶隱私	2.6 重大議題管理方針：客戶隱私	營運中心	- 電話 & 電子郵件 / 不定期 - 客戶會議 / 不定期 - 品質會議 / 每月 - 客戶稽核 / 每年 - 客戶供應商大會 / 每年	
		智慧財產與法律遵循	2.6 重大議題管理方針：智慧財產與法律遵循			
		商業道德	2.6 重大議題管理方針：商業道德			

2 鑑別衝擊

利害關係人類型	對組織的意義	關注議題	公司因應之道索引章節	權責部門	溝通方式 / 頻率	溝通情形
 供應商	矽創是無製造工廠的晶片設計公司，生產製造委託供應商，透過中下游晶圓廠、封測廠緊密的分工串連，提供公司營運所需的相關資源與服務，伴隨一同成長。	經濟績效	2.6 重大議題管理方針：經濟績效	營運中心	- 電話 / 電子郵件 / 不定期 - 品質會議 / 每月 - 供應商稽核 / 每季 - 客訴管道 / 不定期	2025 年度與利害關係人溝通執行成果請詳見公司官網「 利害關係人專區 」。
	供應商環境評估	2.6 重大議題管理方針：供應商環境評估				
	智慧財產與法律遵循	2.6 重大議題管理方針：智慧財產與法律遵循				
	商業道德	2.6 重大議題管理方針：商業道德				
 股東 / 投資機構	協助投資人 / 股東了解矽創經營狀況及策略方向，強化其對公司的信心並願意持續支持並秉持誠信經營理念保障投資人 / 股東的權益。	經濟績效	2.6 重大議題管理方針：經濟績效	企業永續暨投資人關係	- 股東會年報 / 每年 - 公開資訊觀測站 / 不定期 - 投資人會議 / 每月 - 公司網站 / 不定期 - 永續報告書 / 每年	
	創新管理	2.6 重大議題管理方針：創新管理				
	智慧財產與法律遵循	2.6 重大議題管理方針：智慧財產與法律遵循				
	商業道德	2.6 重大議題管理方針：商業道德				
 銀行 / 金融機構	提供矽創營運所需資金，提高企業經營效益並降低營運風險。	採購實務	6.4 原物料採購	財會管理	- 議合會議 / 不定期 - 公司網站 / 不定期 - 永續報告書 / 每年	
	智慧財產與法律遵循	2.6 重大議題管理方針：智慧財產與法律遵循				
	商業道德	2.6 重大議題管理方針：商業道德				
 政府單位	享有政府提供的基礎建設與施政服務，遵循政府法規。	經濟績效	2.6 重大議題管理方針：經濟績效	各營運單位	- 股東會年報 / 每年 - 公開資訊觀測站 / 不定期 - 公司網站 / 不定期 - 財務報表 / 每季 - 永續報告書 / 每年	
	稅務	7.2.8 退休金制度				
	勞雇關係	7.2.3 人力概況 7.2.6 多元化的員工福利				

2 鑑別衝擊

2.3 重大議題鑑別與分析

為確保本報告書的內容完整涵蓋 GRI 通用準則的經濟、環境、人群 (包括人權) 三面向，矽創設有「永續發展委員會」為報告書最高指導與監督單位，並任命其下「執行辦公室」為報告書統籌單位，並由召集人執行長領軍，召集與利害關係人直接或間接相關的各營運單位，組成「矽創永續報告書小組」轄下「環境永續工作小組」、「社會責任工作小組」、「公司治理工作小組」，擔任重大議題鑑別與分析，和報告書撰寫與資料提供之執行工作。

永續發展組織架構



2 鑑別衝擊

永續發展主軸

矽創以「創新低碳科技，建構綠色共生」為願景，提供高可靠度、高效節能、降低製造成本、創新綠色技術的產品，推出零電容設計解決方案，以追求卓越、客戶導向、誠信自律、團隊合作為企業文化，透過經濟、環境、人群（包括人權）三面向，聚焦於「公司治理」、「邁向淨零碳排」、「綠色供應鏈」、「友善人才資本」四大支柱發展公司永續策略，並與 SDGs 對應，顯示矽創為解決 SDGs 展現最大努力與影響力，並依重大議題鑑別結果作為公司永續發展策略方向，在四大支柱下制定各項永續發展目標，透過「永續發展委員會」定期檢視目標執行進展與績效，並將永續績效與高階主管薪酬掛鉤。永續目標之管理機制，詳見 2.6 重大議題管理方針。重大議題與 SDGs 永續發展目標對應，詳見 2.4 重大議題對價值鏈衝擊與 GRI/SASB 標準及 SDGs 永續發展目標之對應。

重大議題分析與管理

矽創於 2025 年重大議題鑑別作業中，採用 GRI 通用準則（2021）及 SASB 準則為依據，並依 AA1000 當責性原則（AA1000 Accountability Principles, 2018）進行下列四項核心原則執行鑑別流程：



此外，參考「歐洲財務報導諮詢小組（European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG）發布之歐洲永續發展報告準則（ESRS）與「重大性評估實施指南」，導入「雙重重大性」分析架構：

- ✓ 永續衝擊重大性（Impact Materiality）。
- ✓ 財務重大性（Financial Materiality）。

透過公司內部問卷「重要利害關係人關注度」、「組織營運財務衝擊」與「永續發展衝擊」三重維度整合，決定重大性議題矩陣，做為永續管理方向指引，並兼顧經濟、環境、人群（包括人權）三大面向，鑑別出年度重大議題，並逐項揭露重大議題的衝擊面向、管理策略與推動成果，作為對齊矽創永續發展目標與策略的重要依據，以強化利害關係人溝通與資訊透明度。

2 鑑別衝擊

重大議題分析流程



董事會與永續治理單位之角色

董事會在重大議題評估具有最高決策與監督的角色；在鑑別出重大議題與制定指標與目標之後,各權責單位即制定相關指標與目標並加以執行；專案成果由永續發展委員會定期向董事會報告。董事會負責監督各項議題的短中長期策略、目標、執行計畫與推動成果,必要時提出改善對策,及在需要時敦促經營團隊進行調整,以落實矽創永續原則與發展目標。

為確保執行進度與目標一致,永續發展委員會每年至少召開 1 次會議,定期向董事會報告推動成效。永續發展委員會授權執行辦公室,協助統籌永續議題推動進度與資料整合,並針對重大議題之管理策略進行追蹤與建議。

在永續報告書編製上,董事會亦在管理流程扮演關鍵角色。每年報告啟始階段,執行辦公室依照既定報導主軸與方向,彙整內外部利害關係人回饋,完成草案編撰後,經各營運單位主管與外部顧問共同校閱,最終由永續發展委員會及董事會核閱通過後對外發行,以確保報告內容之透明性、一致性與準確性。

2 鑑別衝擊

2.3.1 重大議題鑑別

重大議題鑑別是矽創編撰永續報告書、精進永續管理以及強化與利害關係人溝通的重要基礎，每年執行辦公室依據國家政策趨勢、國際準則（如 GRI、SASB、AA1000 等）、國內外永續投資機構評比、利害關係人關注面向、組織營運策略及永續目標訂定當年度報告書的永續議題，透過雙重重大性原則，整合「重要利害關係人關注度」、「組織營運財務衝擊」與「永續發展衝擊」三重維度結果進行分析，建立矽創重大議題鑑定方法學，以關注度、影響力和成長力排序永續議題優先順序，決定重大性矩陣，作為重大議題參考方向，並兼顧經濟、環境、人群（包括人權）三大面向，鑑別出年度重大議題。

鑑別邏輯

- ✓ **永續衝擊重大性評估：**透過問卷由永續報告書小組成員針對每項永續議題之正面與負面衝擊進行評估，依據 GRI 與 ESRS 所述以「衝擊程度 × 發生可能性」進行量化，問卷中提供正負面影響具體情境範例以利判斷。
- ✓ **財務重大性評估：**參照 ESRS，財務影響涵蓋對營運績效、資金取得、現金流與財務狀況等可能之影響，本期調查以「營收成長」因其可直接對應財報項目，判斷財務重大性之影響。
- ✓ 為協助組織反映永續與營運帶來的衝擊與因應，重大議題納入條件為「**財務和永續衝擊『正』、『負』、『正 + 負面』分數前 9 名**」者納入優先考量之重大議題候選項目。
- ✓ 為涵蓋利害關係人意見，本報告書利害關係人關注度評估採與重要利害關係人接觸的一線窗口做問卷調查的方式，針對 6 大類重要利害關係人群體進行獨立評分排序，並採取「**多群體交集關注**」原則，若某議題於三個以上群體評分中進入其前 3 名，視為高共識關注議題，納入優先考量之重大議題候選項目。
- ✓ 另外經**內外部顧問專家意見**，如部分主題屬法規趨勢重要議題，亦考量納入重大議題候選項目中。
- ✓ 重大議題需兼顧**經濟、環境、人群（包括人權）**三大面向。
- ✓ 經量化與質性判斷整合後，**由執行辦公室審查議題排序**，並確認重大議題清單。

2 鑑別衝擊

執行情形

項次	永續議題名稱	永續「正面」衝擊度	永續「負面」衝擊度	永續「正 + 負面」 衝擊度	財務「正面」衝擊度	財務「負面」衝擊度	財務「正 + 負面」 衝擊度	重要利害關係人關注度
經濟面	1 經濟績效	★		★	★	★	★	★
	2 市場地位		★	★				
	3 採購實務		★			★		
	4 反貪腐							
	5 反競爭行為							
	6 稅務	★	★	★	★	★	★	
環境面	7 物料							
	8 能源					★		
	9 水與放流水							
	10 生物多樣性							
	11 排放		★					
	12 廢棄物							
	13 供應商環境評估		★					

2 鑑別衝擊

項次	永續議題名稱	永續「正面」衝擊度	永續「負面」衝擊度	永續「正 + 負面」衝擊度	財務「正面」衝擊度	財務「負面」衝擊度	財務「正 + 負面」衝擊度	重要利害關係人關注度
人群（包括人權）面	14 勞雇關係	★	★	★	★	★	★	
	15 勞 / 資關係				★	★	★	
	16 職業安全衛生	★						
	17 訓練與教育	★				★		
	18 員工多元化與平等機會				★		★	
	19 不歧視				★		★	
	20 結社自由與團體協商							
	21 童工							
	22 強迫或強制勞動							
	23 供應商社會評估		★	★				
	24 客戶隱私	★	★	★	★	★	★	
自訂主題	25 創新管理	★	★	★	★		★	
	26 智慧財產	★	★	★	★		★	★
	27 商業道德	★	★	★		★		★

註：

1. 「組織營運財務衝擊」與「永續發展衝擊」的「正」、「負」、「正 + 負面」衝擊度前 9 名可獲得 1 顆星星。

2. 永續「負面」衝擊第九名有三個同分所以均獲得 1 顆星星。

3. 「重要利害關係人關注度」前 3 名可獲得 1 顆星星。

4. 獲得 4 顆星星以上者為本年度重大議題。

2 鑑別衝擊

環境議題正負面財務衝擊度統計結果			
永續議題名稱	面向	衝擊度	「正 + 負面」衝擊度加總
物料	正面	9.00	12.40
	負面	3.40	
能源	正面	7.10	12.50
	負面	5.40	
水與放流水	正面	8.17	11.00
	負面	2.83	
生物多樣性	正面	7.57	10.70
	負面	3.13	
排放	正面	7.33	11.44
	負面	4.11	
廢棄物	正面	7.00	9.80
	負面	2.80	
供應商環境評估	正面	9.00	13.29
	負面	4.29	

環境議題正負面永續衝擊度統計結果			
永續議題名稱	面向	衝擊度	「正 + 負面」衝擊度加總
物料	正面	6.00	9.33
	負面	3.33	
能源	正面	4.87	8.60
	負面	3.73	
水與放流水	正面	4.80	7.27
	負面	2.47	
生物多樣性	正面	5.40	8.07
	負面	2.67	
排放	正面	6.73	10.93
	負面	4.20	
廢棄物	正面	6.80	10.00
	負面	3.20	
供應商環境評估	正面	7.53	11.60
	負面	4.07	

註：基於兼顧經濟、環境、人群 (包括人權) 三大面向，將環境議題「財務」與「永續」正、負面衝擊度相加排名第一的「供應商環境評估」納入為重大議題。

檢驗重大議題

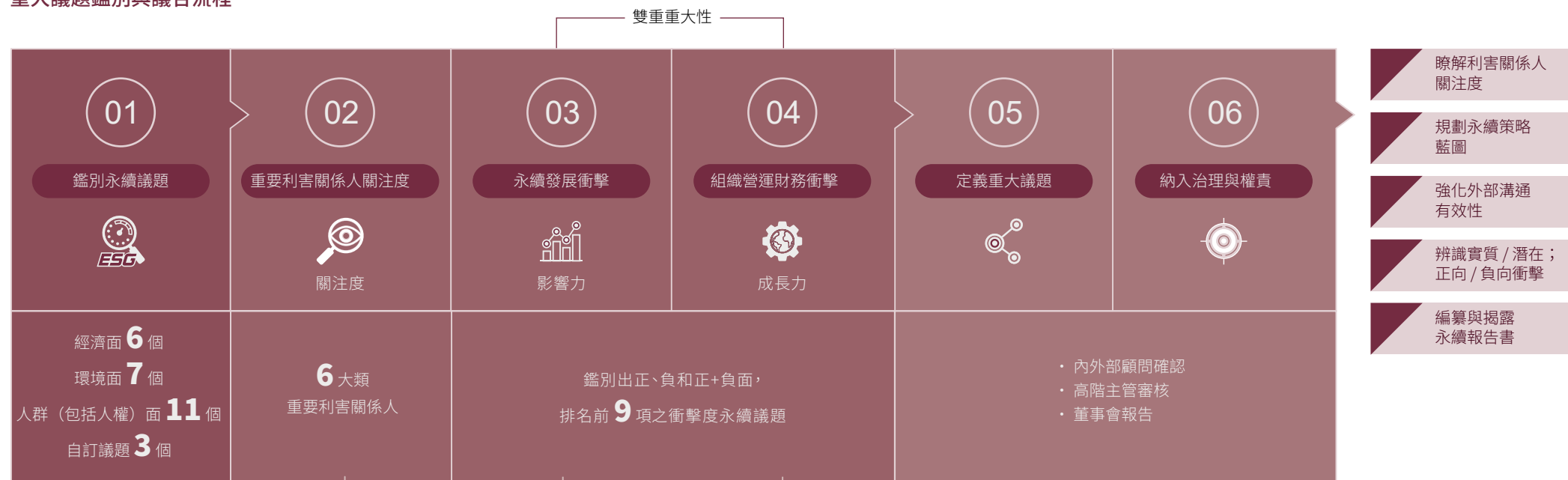
透過上述之相關標準篩選重大議題後，並委請外部顧問：永續發展委員會委員共同檢視、檢驗所鑑別之重大議題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大議題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，並與矽創永續發展策略目標一致。聽取外部顧問之專業意見與議合後，2025 年度共計鑑別出 8 項重大議題。

確立重大議題

2025 年度執行辦公室邀請 16 位各營運單位負責推動永續業務的主管及同仁組成永續報告書小組，以及邀請 50 位與重要利害關係人接觸的一線窗口，透過矽創重大議題鑑別方法學，鑑別出 8 項重大議題，經與永續發展委員會委員議合後，最終定義「經濟績效」、「稅務」、「勞雇關係」、「供應商環境評估」、「客戶隱私」、「創新管理」、「智慧財產與法規遵循」、「商業道德」為本年度重大議題，作為 2025 年度推動永續之重大方向及永續報告書揭露之依據。相較於前一年度，重大議題減少「市場地位」、「採購實務」，新增「稅務」、「勞雇關係」。

2 鑑別衝擊

重大議題鑑別與議合流程



註：各流程步驟細節請點選 ▾

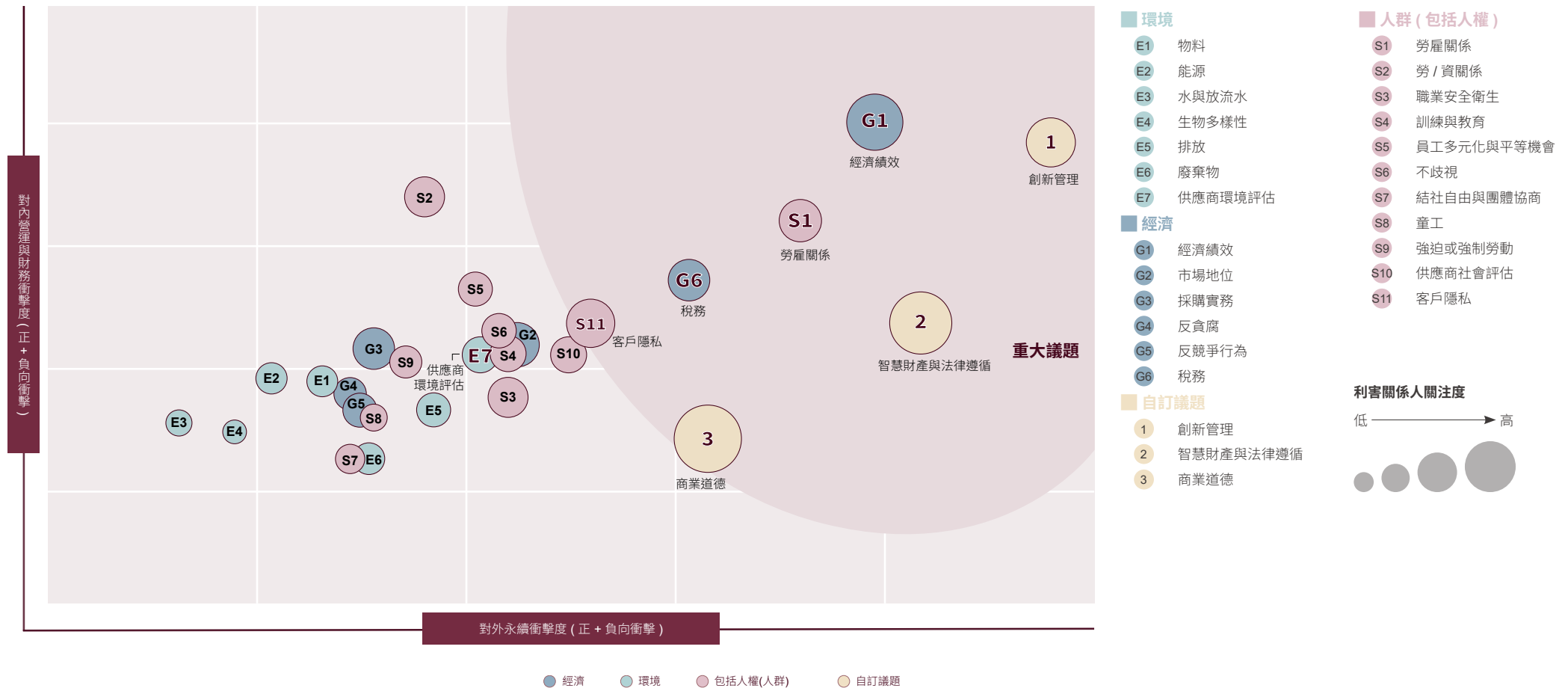


2 鑑別衝擊

2.3.2 永續議題衝擊度及關注度分析

依矽創永續報告書小組雙重重大性分析衝擊度結果，與重要利害關係人對於各項永續議題之關注度進行彙總分析，繪製成永續議題重大性矩陣如下，右上方高衝擊議題列為優先考量之重大議題候選項目，並將高關注度前 3 名的永續議題列入評選條件，彙總出 7 項重大議題，另外，基於將經濟、環境、人群 (包括人權) 三個永續面向納入考量，將「供應商環境評估」也列入，定義為矽創 2025 年度重大議題。

永續議題重大性矩陣



2 鑑別衝擊

2.4 重大議題對價值鏈衝擊與 GRI/SASB 標準及 SDGs 永續發展目標之對應

GRI Standards 為國際主要之永續資訊揭露標準，同時，以投資人視角所制定永續會計準則（SASB），則為近年另一個備受重視之標準；在 SASB 準則中，矽創所對應的產品及製程屬性為「科技與通訊產業（Technology and Communications）」下的半導體（Semiconductors）產業。

根據重大議題鑑別流程鑑別出之重大議題同步與矽創四大永續支柱、GRI、SASB 及 SDGs 永續發展目標進行對應，為永續推動依據，以回應內外部利害關係人之關注及金管會公司治理政策。8 項重大議題對應 5 個 GRI 主題準則、1 個 SASB 半導體業揭露指標及 8 個 SDGs 永續發展目標之結果如下表：

重大議題價值鏈衝擊與 GRI 標準、SASB 標準及 SDGs 永續發展目標之對應

分類	重大議題	矽創四大永續支柱	利害關係人關注度 (0~4 分)	對矽創的重要性					衝擊面向						對應章節	頁碼	對應之 GRI Standards 主題或 SASB 指標	對應之 SDGs 永續發展目標	價值鏈			
				增加營收	營運風險	研發創新	客戶滿意	員工向心力	經濟	環境	人群（包括人權）	實質	潛在	正面					負面	上游 / 供應商	矽創	下游 / 客戶
環境	供應商環境評估	綠色供應鏈	1.72		●		●			●		●		●		6.3 供應鏈管理	89	GRI 308 供應商環境評估 2016		●	●	●
人群（包括人權）	客戶隱私	友善人才資本	2.35		●		●				●	●		●		2.6 重大議題管理方針	39	GRI 418 客戶隱私 2016			●	●
	勞雇關係	友善人才資本	2.05			●		●			●	●		●		7.2 招募與留才	100	GRI 401 勞雇關係 2016			●	

2 鑑別衝擊

分類	重大議題	矽創四大永續支柱	利害關係人關注度 (0~4 分)	對矽創的重要性					衝擊面向						對應章節	頁碼	對應之 GRI Standards 主題或 SASB 指標	對應之 SDGs 永續發展目標	價值鏈		
				增加營收	營運風險	研發創新	客戶滿意	員工向心力	經濟	環境	人群（包括人權）	實質	潛在	正面					負面	上游 / 供應商	矽創
經濟	經濟績效	公司治理	2.75	●	●	●		●	●		●	●		●	1.3 營運概況	13	GRI 201 經濟績效 2016	  	●	●	●
															5.2 氣候治理 (TCFD)	72					
															7.2 招募與留才	105					
															3.2 稅務治理	55					
自訂議題	稅務	公司治理	2.00	●	●		●	●	●		●	●		●	3.2 稅務治理	55	GRI 207 稅務 2019	  		●	●
	創新管理	邁向淨零碳排	2.38	●		●			●	●	●	●		●	4.1 創新管理	64	-			●	●
	智慧財產與法規遵循	公司治理	3.04	●	●	●	●	●			●	●		●	4.2 智慧財產權保護與競爭行為	66	TC-SC-520a.1 智慧財產權保護與競爭行為	-	●	●	●
自訂議題	商業道德	公司治理	3.31		●		●	●			●	●		●	3.3 誠信經營	57	-		●	●	●

2 鑑別衝擊

2.5 重大議題之衝擊面向與時間範圍

分類	重大議題	永續衝擊說明		衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型	財務衝擊說明		衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
環境	供應商環境評估	+	●	已發生	環境、人群 (包括人權)	+	●	+	1~3年	營收↑	+
							○	○	1~3年	成本↓	+
		-	○	5~10年	人群 (包括人權)	+	-	○	3~5年	成本↑	+
人群 (包括人權)	客戶隱私	+	●	已發生	人群 (包括人權)	↑↑	+	●	已發生	風險↑	+
		-	○	5~10年	人群 (包括人權)	↑↑	-	○	1~3年	營收↓	↑↑

+ 正向價值 - 負向價值 ● 實質 ○ 潛在 ↑↑ 直接 + 間接

2 鑑別衝擊

分類	重大議題	永續衝擊說明			衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型	財務衝擊說明			衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
人群 (包括人權)	勞雇關係			* 員工各類福利與薪酬，對外在經濟、環境、人群 / 權造成衝擊的衝擊性和可能性。例如：優於勞基法規定的員工福利、與具吸引力的薪酬，對外經濟、人群造成正面 (貢獻) 衝擊。	已發生	人群 (包括人權)				* 穩定的勞雇關係降低員工流動率，減少招募與訓練成本。 * 高員工滿意度提升生產力，間接提高毛利率。 * 完善的勞動政策（如彈性工作、育嬰假）符合國際 ESG 評估標準，有助於吸引長期投資人。 * 在永續報告中揭露 GRI 401 資訊，提升透明度，降低資金成本。 * 勞動友善政策強化企業形象，吸引高階人才，促進創新與市場擴張。 * 在高競爭產業（如半導體業）中，員工福利與職涯發展是留才關鍵，直接影響研發成果與營收成長。	已發生	風險 ↓	
				* 與同業福利薪酬相較，對外在經濟、環境、人群 / 權造成衝擊的衝擊性和可能性。例如：員工福利不與時俱進、員工滿意度降低，人才被其它公司挖角，影響公司營運或研發進度、出貨狀況，對股東、客戶造成的負面 (損害) 衝擊。	5~10 年	人群 (包括人權)				* 員工離職率過高導致知識流失，影響專案進度與品質，增加間接成本。 * 招募與培訓費用上升，壓縮獲利空間。 * 若揭露不完整或表現不佳，可能降低 ESG 評級，影響融資條件與投資人信心。 * 國際投資人越來越重視「社會面」指標，勞動爭議會直接影響股價與市值。	1~3 年	風險 ↑	
經濟	經濟績效			* 營收與獲利能力提升，透過技術創新、產品差異化與市場拓展，提高公司收入與毛利率，強化財務穩定性。 * 股東價值增長，穩健的財務表現可提高股東報酬，並提升股價，增強投資者信心，吸引更多機構投資。	已發生	經濟				* 取自政府之財務 (稅率降低) 補助。 * 經濟績效指標表現良好吸引重視永續投資的投資者。 * 風險控管得當，增加企業抗風險能力，進而減少財物損失。 * 福利計畫完善吸引人才為公司增添產能。 * 福利計畫與退休計畫完善讓員工安心任職降低離職率，減少培訓新人時間與成本與招募成本。	已發生	成本 ↓	
				* 若財務績效表現不佳，可能造成投資大眾與員工失去信心，進而影響公司營運表現。 * 匯率與地緣政治風險，IC 設計公司通常具有全球供應鏈與市場，若遇到匯率波動、貿易戰或出口管制，可能影響營收與供應鏈穩定性。	1~3 年	經濟				* 為符合經濟績效指標投入的財務支出 (例如：發放股利、培訓人才、提供福利與退休計畫)。 * 因氣候變遷受到的財務影響 (例如：因供應商因颱風頻繁影響工作天導致交期延誤，間接影響我們的出貨時間)。 * 營運績效表現不佳導致投資人撤資股價下跌 (市值受到影響)。 * 公司受到氣候變遷影響 (例如：颱風、豪雨、高溫達放假程度，員工休假對公司的損失，或是因應氣候變遷衝擊降低碳排需要採購再生能源的支出)。	5~10 年	風險 ↑	

+ 正向價值 - 負向價值 ● 實質 ○ 潛在 ↑↑ 直接 → 間接

2 鑑別衝擊

分類	重大議題	永續衝擊說明			衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型	財務衝擊說明			衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
經濟	稅務	+	●	* 明確的稅務政策與內控機制能避免逃稅、避稅爭議及稅務調查罰款。 * 稅務透明有助於提升 ESG 評級與投資人信任，吸引投資人投資。	已發生	經濟、人群 (包括人權)	↑↑	+	●	* 公司符合稅務補助條件，取得稅率抵減，造成正面財務衝擊。	已發生	淨利 ↑	↑↑
		-	○	* 因法定稅率調整造成公司獲利漸少，間接影響員工權益。 * 來自稅務風險造成的負面財務衝擊，導致市場信心度不足，投資人撤資。	3~5 年	人群 (包括人權)	↑↑	-	○	* 因為營業所在地法令修改，法定稅率提高，導致負面財務衝擊。	3~5 年	淨利 ↓	↑↑
自訂主題	創新管理	+	●	* 產品設計與時俱進，跟上趨勢不斷升級及發展新興應用，符合永續規範。 * 具備研發創新能力與客戶合作創造新的技術結合與應用，深化客戶黏著度，維持穩固產品協同開發與設計之合作模式。 * 透過創新管理，綠色產品研發，降低對環境危害。	已發生	經濟、環境、人群 (包括人權)	↑↑	+	●	* 綠色商品研發與管理能帶來市場擴張、品牌價值提升及成本優化。	已發生	↑ 營收	↑↑
		-	○	* 創新能力停滯不前，產品成為時代的淘汰者，造成物料庫存過多、衝擊客戶之信任度、客戶流失，進而影響財務表現。	5~10 年	經濟、人群 (包括人權)	↑↑	-	○	* 綠色創新過程中，企業可能面臨研發成本上升、法規風險及市場不確定性。	已發生	成本 ↑	↑↑

+ 正向價值 - 負向價值 ● 實質 ○ 潛在 ↑↑ 直接 ↗ 間接

2 鑑別衝擊

分類	重大議題	永續衝擊說明	衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型	財務衝擊說明	衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
自訂主題	商業道德	+ ● * 落實公司治理及建立誠信經營文化，獲得各利害關係人之信任，建立企業永續發展之根基。 * 執行業務時依循「企業道德行為準則」在客戶調查滿意度上拿到高分，增加客戶信賴感，獲得國內外永續評鑑機構好評，公司名譽加分。	已發生	人群 (包括人權)	↑↑ + ●	* 提升該議題在國內外評鑑機構分數，增加投資機構 / 人信心與投資機會。 * 對未來和既有供應商進行道德管理，減少因供應商不道德行為發生，導致罰款的財務或名譽衝擊。	已發生	風險↓	↑↑ ↺
		- ○ * 未有效落實公司治理，以致發生重大違反法令情事或不誠信事件，使企業形象受損，損害利害關係人權益。	3~5年	經濟、人群 (包括人權)	↑↑ - ○	* 無依循「企業道德行為準則」執行業務，造成客戶滿意度下滑、衝擊客戶信任度、客戶流失、公司名譽受損，進而造成負面財務衝擊。 * 供應商因不道德行為受到政府責罰，延伸連帶之財務名譽衝擊。	3~5年	風險↑	↺
	智慧財產與法規遵循	+ ● * 落實政府法規合規性項目，並依其規定訂定各項內部作業辦法，並且無任何不遵循規矩的事情發生。	已發生	人群 (包括人權)	↑↑ + ●	* 專利獲得保障，刺激員工投入專利研發，開發新商品，為公司帶來正面財務衝擊。 * 技術受到專利保護，避免專利外流，鞏固原有產品市場。	已發生	營收↑	↑↑
		- ○ * 未遵循規範導致違規事件發生且有新聞報導，則可能會降低利害關係人的信任感、產生重大財務損失或公司名譽受損等衝擊。	5~10年	經濟、人群 (包括人權)	↑↑ - ○	* 技術受到侵權，所引發的訴訟與賠償費用。 * 因產品被侵權造成市場與品牌損失價值。	1~3年	成本↑	↑↑

+ 正向價值 - 負向價值 ● 實質 ○ 潛在 ↑↑ 直接 ↺ 間接

註：有關於負面衝擊造成風險上升的對應行動，請參閱「重大議題管理方針及目標」

2 鑑別衝擊

2.6 重大議題管理方針

重大議題管理方針及目標 – 供應商環境評估

管理方針	
政策與承諾	「供應商管理程序」詳細規範供應商管制方法，確保供應商提供合乎品質、職安衛、環境規範之加工品。為確認供應商之物料或代工製程對在 ESG 方面衝擊，矽創除對新供應商進行資格評估外，亦定期對合格供應商進行評鑑，稽核內容涵蓋：產品測試及品質、綠色產品，亦有參考 RBA 行為準則納入環境安全相關條款。
責任	構裝暨外包資源管理、策略採購、永續辦公室。
資源	- 設置「供應商管理系統平台」提供給公司內部評鑑供應商使用。 - 設置「綠色產品管理系統」，由供應商上傳資料後執行審查。
提升正面衝擊	
行動	供應鏈部門每日與供應外包商密切聯繫，即時監督各種可能延遲交貨的情況，了解其是否針對發生過的生產事故進行改善或預防措施（包含環境面向），此舉得以強化供應鏈韌性，維持營運穩定。
	降低負面衝擊
績效評估	- 依據國際標準與客戶規範，訂有「環境限用物質管理程序」，並透過文件溝通、評鑑與稽核，由相關部門推動供應商環境物質管理，落實產品符合綠色環保。 - 針對新供應商要求其簽署『供應商不使用環境危害物質聲明書』。 - 重要供應商必須通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。
	- 每季度執行供應商評鑑，包含交期、品質、成本、工程批服務、綠色產品等面向。 - 年度執行供應商品質系統稽核，自評及稽核項目包含：品質系統、製程管制、綠色產品、環境安全及社會責任。
溝通管道	- 構裝暨外包資源管理窗口。 - 客戶品質服務窗口。 - 違法事件投函舉報 Email: report@sitronix.com.tw

策略目標
2025 年度績效
2025 季度供應商評比及年度供應商評鑑，完成率及合格率皆為 100%。 - 針對新供應商發放『供應商不使用環境危害物質聲明書』，截至 2025 年度供應商簽署率 100%。 2025 年度重要供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證的比例為 100%。

短期目標	中期目標	長期目標
持續落實供應商環境限用物質管控，確認供應商所使用原物料、包裝材料皆須全面符合歐盟 RoHS (Directive 2011/65/EU)/REACH SVHC/包裝材廢棄物 (Directive 94/62/EC) 指令 / 無鹵指令及客戶對綠色環保需求，定期請供應商提供第三方物質檢測報告。	參考環境部「列管污染源資料 (含裁處資訊) 查詢系統」，檢視供應商歷史環境法違規事件：涵蓋水資源、廢棄物、空污、毒性及關注化學物質等指標，建立環境風險評估資料庫。	觀察產業動態，因應未來市場及客戶規範，或將規劃「供應商行為準則」項目獨立進行風險評鑑及稽核。



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 客戶隱私

管理方針	
政策與承諾	* 遵守「企業道德行為準則」，確實尊重客戶隱私權，保護客戶提供之資料。 * 同仁因執行業務以任何方式取得個人資料時 (包含客戶不限於客戶)，其使用或保管，應遵循「個人資料保護管理辦法」。 * 矽創所獲得來自客戶訊息多為產品需求，收集訊息後將需求提交給相關營運單位評估使用，針對客戶資料，客戶有所有權利決定如何收集、使用、保留與處理其私人數據，客戶資訊除客戶要求刪除外，在企業檔案中保存期限為永久，訊息皆受到個人資料保護管理辦法保護。
責任	* 人力資源暨行政、業務、數位策略發展。
資源	* 跨部門人力及基礎設施 / 服務資源協助客戶隱私維護。

提升正面衝擊

- * 落實 ISO 27001 資訊安全系統。數位策略發展部門為權責單位負責實施員工訪問權限控制，確保只有授權人員能查詢敏感客戶資訊。定期進行權限審計，確保同仁權限使用合規。部署防火牆和入侵檢測系統，監控並防止未經授權的數據訪問，避免客戶個人資料或機密洩漏。

降低負面衝擊

- 行動
- * 在客戶隱私、個人資料保護與商務行為上，對外，針對重大案件，和客戶合作前會簽訂保密協定，由業務部門為權責單位，負責客戶資料的保密；對內，本公司制定「企業道德行為準則」，適用於本公司及所屬關係企業董事、經理人及所有員工，遵守的行為規範其中包含：本公司人員對於公司及客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務，應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊，確保公司與顧客雙方的機密資訊有所保障。
 - * 本公司參考《個人資料保護法》與《個人資料保護法實施細則》訂定「個人資料保護管理辦法」建立本公司個人資料管理及安全措施，凡本公司員工均適用，同仁因執行業務以任何方式取得個人資料時 (包含但不限於客戶)，其使用或保管，應遵循矽創個人資料使用相關規定及辦法，並由人力資源單位為專責管理單位，會同相關單位協助同仁及各單位辦理，以統籌並落實本公司個資安全保護及管理。
 - * 每位新進人員需接受「內部重大資訊處理作業程序」訓練課程，課程內容包含防止客戶機密洩漏員工教育訓練宣導，全體員工須接受防止客戶機密洩漏教育訓練宣導，且於報到時簽署「保密資訊暨智權保證函」宣導員工保密義務與責任，由人力資源暨行政部門為權責單位。

- 績效評估
- * 是否發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

- 溝通管道
- * 各地區業務聯絡窗口可參考公司官網。(<https://www.sitronix.com.tw/tw/contacts/>)
 - * 違法事件投函舉報 Email : report@sitronix.com.tw

策略目標

2025 年度績效

- * 2025 年度無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件。
- * 「內部重大資訊處理作業程序」訓練課程，應訓人次 32 人，完訓率 100%；防止客戶機密洩漏教育訓練宣導課程共 448 人次，總受訓時數為 144 小時。
- * 員工入職簽署「保密資訊暨智權保證函」，100% 完成。
- * 2025 年度資訊部門處理 319 件員工訪問權限申請單，並進行 ISO 27001 內外部稽核各一次。
- * 部署防火牆和入侵檢測系統，每月平均有效阻擋約 2.7 百萬次外部攻擊。
- * 由於矽創的產業特性，客戶數據被使用於次要目的的用戶比例為 0。

短期目標

- * 持續維持客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件為 0。
- * 持續將防止客戶機密洩漏員工教育訓練宣導列為每年全體員工必修之課程。

中期目標

- * 針對同仁進行個資保護宣導及進行教育訓練，提升同仁資料保護的責任與意識。

長期目標

- * 矽創定期審查與更新隱私保護政策，以符合最新法規要求。
- * 定期監督資訊系統於個資保護措施的執行，技術與管理流程是否符合最新趨勢。



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 勞雇關係

管理方針	
政策與承諾	* 以「用人唯才，適才適所」為招募原則，人力依實際業務需求選用。 * 招募依循勞動基準法、性別平等工作法及就業服務法等相關規範，透過公平、公開的遴選機制，經程序確定任用後，均簽署聘僱契約以保障其工作權益。
責任	* 人力資源暨行政。
資源	* 招募管道：產學合作 / 在地發展、網路徵才平台、同仁薦舉
行動	提升正面衝擊
	* 提供員工協助方案，提供員工心理諮詢、法律諮詢、財務諮詢、醫療諮詢、管理諮詢。
	降低負面衝擊
	* 進行離職員工問卷調查與訪談，透過離職原因之蒐集，預防與改善組織潛在問題，提供更優質環境，提高在職同仁對公司認同度。
績效評估	* 定期於每月「月會」分析公司之人力現況、短期人力異動變化及預測長期未來人力需求。
溝通管道	* 主管溝通會議、績效面談。

策略目標
2025 年度績效
* 2025 年上市櫃企業「非擔任主管職務之全時員工平均薪資及中位數」，矽創金額分別為新臺幣 2,361 仟元，以及 2,245 仟元。 * 提供優於法令規定之員工健康檢查項目。

短期目標	中期目標	長期目標
* 持續參與同業薪資與各項福利調查，檢視整體獎勵福利競爭力並動態調整。 * 規劃舉辦員工人權盡職調查。	* 持續舉辦員工身心健康講座或職場人權等課程。 * 設定量化指標的目標，比如離職率、中高階留任率，以追蹤人才吸引之成效。	* 持續提升量化目標，定期查核人才吸引條件是否具市場競爭力。 * 參與勞動部工作生活平衡獎，檢視自身福利水準。 * 持續與產官學合作，深耕在地人才養成。



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 經濟績效

管理方針	
政策與承諾	* 長期深耕品牌客戶，掌握應用發展趨勢。 * 積極布局與開發更具競爭優勢等多元應用市場，提供零電容、低耗能的綠色產品。成熟技術領域之中小尺寸顯示器驅動晶片之全球領導者。 * 公司持續布局孵化新應用，創造新產品線。
責任	* 執行長室。
資源	* 矽創為全球中小尺寸顯示器驅動晶片的領導者，以智慧物聯網、工控顯示器驅動晶片為核心。
提升正面衝擊	
行動	* 重視人才與創新、鼓勵內部創業、透過孵化子公司跨入新應用領域，重視人才資源與客戶間的夥伴關係，以追求卓越、客戶導向、誠信自律、團隊合作為企業文化。 * 以綠色科技擠身全球主要供應商，不斷致力於提供高可靠度、高效節能、降低製造成本、創新綠色技術的產品為目標，推出零電容設計解決方案，矢志為全球客戶提供最優質的產品及服務。
績效評估	* 每月 10 號前發布營收報告，並公告至公開資訊觀測站和官網。 * 每季財報送交董事會。 * 每年股東會前發行年報，並於法定時間內公告至公開資訊觀測站與官網。
溝通管道	* 投資人關係 ir@sitronix.com.tw

策略目標
2025 年度績效

- * 2025 年度合併營業收入約新臺幣 190 億元。
- * 2025 年度每股盈餘新臺幣 14.66 元，發放現金股利新臺幣 11.50 元，發放率約 78%。
- * 智慧互聯網以及工控相關應用之中小尺寸顯示器驅動晶片，市佔居全球領先地位。

短期目標	中期目標	長期目標
* 行銷策略上：擴展通路與海外市場，提高市場佔有率。 * 生產策略上：佈局開發國內外晶圓代工、封裝、測試廠等外包合作關係，穩定供貨來源與彈性、掌控即時生產進度與數量。 * 產品策略上：創造產品應用差異化、多元化、維持各產品線均衡發展，降低景氣循環對營運與獲利的影響。	* 加速產品更新以回應市場需求。 * 擴大產品應用並建立銷售據點。 * 品牌策略，拓增品牌客戶、提升市場知名度。 * 與供應鏈共同開發新製程及新技術以降低風險。 * 產品朝高獲利、高成長之利基型發展。	* 投入研發、掌握關鍵技術，以獲取最大利潤。 * 制定長期發展方向，配合財務規劃，提高公司競爭力。 * 積極投入企業永續、重視公司治理，並關注氣候風險、法規趨勢及總體經營環境之轉變，以穩健因應外部環境變化。



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 稅務

管理方針	
政策與承諾	* 遵循稅務法規及誠實納稅：承諾遵循營運所在地的稅務法規與其立法精神，按照其規定誠實納稅，包含準時申報及繳納各項稅款，關係企業間交易依循常規交易原則。 * 稅務資訊透明化：稅務資訊之揭露遵循財務報導編製準則規定，且遵循 GRI 207 準則披露稅務資訊，並落實移轉訂價之申報。 * 合理節稅及不避稅原則：使用合法之租稅優惠，不使用避稅天堂或不具商業實質之稅務架構進行利潤移轉，不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家，確保稅務與業務實質相符。 * 建立溝通管道：基於互信與資訊透明原則與稅務機關維持良好關係，建立互相信任的溝通關係，適時進行重大交易事項可能稅務議題之釐清。 * 管理稅務風險：公司進行重要決策須考慮稅務影響，包含分析營運環境、交易模式及檢視既有投資架構，辨識其與永續稅務策略與管理政策之符合性，已擬定符合法規之方案。
責任	* 董事會監督：董事會為稅務治理的最高決策與監督機關，負責核定稅務管理方針。 * 管理層執行：由公司管理當局制訂稅務政策，並由執行長 (CEO) 擔任稅務風險最高管理首長，財會部門負責執行日常稅務遵循，且不定期向審計委員會報告重大稅務風險與法令變更。
資源	* 專業團隊：編置具備稅務背景之專業人員，由其專業人員統籌日常稅務行政作業及各項投資抵減申請，且不定期參與稅務專業課程或主管機關舉辦之稅務講座。 * 外部顧問：每季由會計師事務所協助覆核稅務揭露資訊合理及正確性，必要時尋找外部專業會計師事務所協助各項稅務相關申請及補充說明。 * 數位化工具：使用企業資源規劃 (ERP) 系統，確保數據準確性。

提升正面衝擊

- * 風險評估：不定期進行稅務健康檢查，識別受控外國公司 (CFC) 及全球最低稅負制對集團之影響。

降低負面衝擊

行動	* 落實稅務遵循：不定期參加各地稅局舉辦的說明會，並委任外部專業會計師進行年度稅務簽證，確保稅務處理之公正性。 * 利害關係人溝通：維持與稅務機關的良好溝通，並於年報中揭露稅務相關資訊。 * 內部教育訓練：針對財會人員與其他相關人員辦理稅務合規培訓，強化誠信納稅意識。 * 移轉訂價管理：每年更新移轉訂價報告，確保集團內關係人交易符合常規交易原則。
績效評估	* 稅務違規裁罰：以「零重大稅務裁罰案件」為核心績效指標 (KPI)。 * 有效稅率監控：定期或不定期比較營運所在地之名目稅率與有效稅率，分析差異原因。 * 外部稅務稽核之回饋意見：稅務執行人員針對提出之調整事項或建議，逐項列管及分析並改善。 * 提高永續評比指數：致力於永續評比指數 (如 S&P CSA) 中稅務治理分數的提升。
溝通管道	* 檢舉管道：透過公司官網「利害關係人專區」之檢舉信箱，供內部員工或外部利害關係人反應稅務或誠信經營相關之疑慮。 * 匿名保護：公司對檢舉人身分嚴格保密，確保其不受任何職場或法律報復。

策略目標		
2025 年度績效		
* 參加各地稅務或相關機關舉辦的說明會共 2 場。 * 委任勤業眾信聯合會計師事務所進行年度稅務簽證。 * 重大稅務罰鍰次數為 0。 * 稅捐貢獻詳見 3-2 稅務治理章節。 * 永續評比指數 (S&P CSA) 中稅務政策項目分數提升 9.7%。		
短期目標	中期目標	長期目標
* 達成 100% 法定稅務申報準確率。 * 無因人為疏失導致之重大罰鍰。 * 完成全體財會人員及其他相關人員之稅務合規教育訓練。 * 完成集團內重大移轉訂價政策盤點。	* 優化全球稅務管理資訊系統，提升稅務數據採集的準確度與效率。 * 納入稅務透明度指標於永續報告書中，並符合 GRI 207 之完整揭露。	* 成為稅務治理的標竿企業，建立與稅務機關的稅務合規互信關係。 * 實現稅務管理與企業 ESG 策略的深度整合，提升社會大眾對公司誠信經營的信任。



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 創新管理

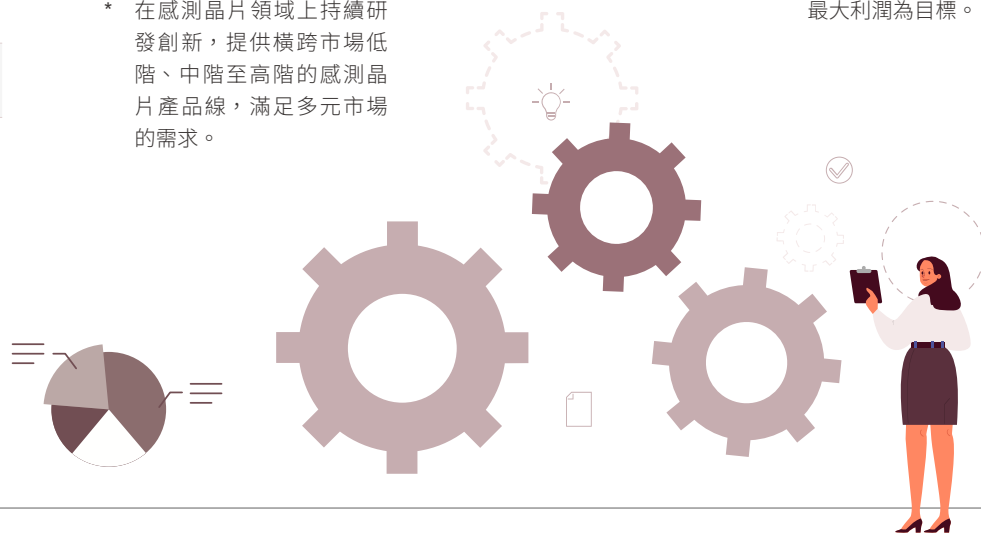
管理方針	
政策與承諾	* 結合研發人才與產品，攜手品牌客戶，持續朝向產品差異化的方向研發，並配合應用多元化拓展市場；面對庫存調整、經濟不振、匯率波動的挑戰，致力於降低成本、控管費用、佈署供應鏈，維持競爭力。 * 產品設計以綠色科技為訴求，提供客戶高效能、低功耗的產品與整體解決方案。
責任	* 研發中心。
資源	* 矽創集團 2025 年度共投入新臺幣約 26.59 億元進行研發，並深耕品牌客戶以提升營收表現。
行動	提升正面衝擊 * 投入研發支出，擴大顯示器驅動晶片應用領域。 * 取得台灣智慧財產管理系統（TIPS）第三方驗證通過，透過智慧財產創造優勢及價值。
	降低負面衝擊 * 鞏固功能性手機顯示器驅動晶片領導地位的同時，也致力拓增觸控顯示器驅動晶片產品線、擴大工業用、觸控應用產品。 * 透過產學合作進行技術交流及招募優秀研發人才。
績效評估	* 研發單位定期檢視研發成果，並藉業務單位了解市場，調整資源配置。
溝通管道	* 研發與業務等相關單位與客戶維持暢通雙向溝通管道，掌握市場脈動與消費者需求。 * 各地區業務聯絡窗口可參考公司官網。(https://www.sitronix.com.tw/tw/contacts/)

策略目標
2025 年度績效

- * AMOLED COG 極致邊框顯示器驅動晶片。
- * 防水型觸控暨顯示驅動整合晶片。

短期目標	中期目標	長期目標
------	------	------

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * 全力推進零電容技術往中高解析度顯示器驅動晶片市場。 * 產品應用持續於物聯網 (IoT) 產品、工控 (Industrial) 設備、車用智慧座艙等多元領域、維持各產品線均衡發展，降低景氣循環對公司營運與獲利的影響。 * 在感測晶片領域上持續研發創新，提供橫跨市場低階、中階至高階的感測晶片產品線，滿足多元市場的需求。 | <ul style="list-style-type: none"> * 持續產品分散應用並保持各產品線均衡發展。 * 持續投入研發，建立差異化技術障礙以擴大與競爭者之距離。 | <ul style="list-style-type: none"> * 作為客戶在智慧影像及顯示技術領域的最佳合作夥伴。 * 與供應鏈廠共同開發新製程及新技術以分攤風險。 * 充分掌握市場脈動，朝高獲利、高成長之利基產品發展，並持續投入研發，掌握關鍵之技術，以獲得最大利潤為目標。 |
|---|---|--|



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 商業道德

管理方針	
政策與承諾	* 「供應商行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」與「舞弊行為檢舉辦法」。 * 透過完善公司治理制度，落實誠信經營之企業文化，遵循永續發展最高指導原則，以符合股東及其他利害關係人期待。
責任	* 人力資源暨行政、永續辦公室、策略採購。
資源	* 公司官網及內部網站設置檢舉電子信箱，由人力資源暨行政、永續辦公室為專責單位，管理與受理誠信經營舉報事件。
提升正面衝擊	
* 掌握與追蹤公司治理評鑑成績，強化公司治理架構，落實功能性委員會及董事會監督之職能。	
降低負面衝擊	
行動	* 每年透過教育訓練對所有員工宣導誠信守則及政策，深化誠信經營之企業文化。 * 每年稽核單位定期執行「法令規章遵循事項」查核，且向審計委員會和董事會報告查核結果及追蹤改善情形。 * 每月對內部人和董事進行買賣股票封閉期間的宣導。 * 提供「供應商行為準則」給新進貨類供應商，並要求簽署確認函及遵守規範。
績效評估	* 透過董事會定期與高階經營團隊溝通會議，追蹤與掌握公司治理推動方案與績效。 * 檢視新進同仁誠信經營相關課程完訓情形。 * 檢視新供應商「供應商行為準則」簽署情形。
溝通管道	* 內部：員工舉發信箱 report@sitronix.com.tw * 外部：利害關係人舉發信箱 esg@sitronix.com.tw

策略目標
2025 年度績效
* 董事會及各功能性委員會出席率均達 100%。 * 對新進員工進行「誠信經營作業程序及行為指南」與「內部重大資訊處理作業程序」線上課程，完訓率 100%；對全體員工進行「內線交易相關法令簡介」線上課程，完訓率 91%。 * 對內部人和董事進行買賣股票封閉期間的宣導，共計 12 次。 * 提供「供應商行為準則」給既有進貨類供應商，並要求簽署確認函及遵守規範，2025 年度新增 2 家進貨類供應商，皆完成簽署。 * 無接獲任何發生違反人群 (包括人權)、經濟及環境之相關法律或法規及員工貪腐事件及其他違反誠信經營重大情事。

短期目標	中 / 長期目標
* 規劃且精進年度教育訓練課程，訓練對象包含新進人員及全體員工，加強誠信經營行為宣導。	* 透過教育訓練與宣導，使違反人群 (包括人權)、經濟及環境之相關法律或法規及員工貪腐事件及其他違反誠信經營重大情事為零。 * 企業遵循高標準的商業道德，提升國內外評鑑機構 ESG 評等，吸引國際機構投資，提高企業長期價值。



2 鑑別衝擊

重大議題管理方針及目標 – 智慧財產與法律遵循

管理方針	
政策與承諾	* 因應權利保護、運用、獎勵等面向之智慧財產權的管理需求，訂定相關內部作業辦法，落實公司智財權管理制度，鼓勵員工創新、致力於創造優質智慧財產，提升創新研發能量，並培養員工對智財權之認知，要求員工遵守客戶與供應商之保密要求，藉此強化營運競爭力、降低公司風險。
責任	* 2025 年度目標所涉部門。
資源	* 跨部門人力及基礎設施 / 服務資源。
提升正面衝擊 * 針對營業秘密管理，導入ISO 27001，並每年覆驗，維持認證有效，完善公司的資安管理。 * 2025 年取得「經濟部產業發展署」的「台灣智慧財產管理規範」驗證。	
降低負面衝擊 * 製作「公司保密文件、專利與合約管理」數位課程，並推廣至同仁，確保同仁了解智慧財產相關法規要求。 * 建立違反誠信經營檢舉管道機制。 * 針對研發團隊所提出智慧財產相關風險提供協助，預防潛在風險。	
行動	
績效評估	* 是否達成 2025 年度目標。
溝通管道	* 違法事件投函舉報 Email：report@sitronix.com.tw

策略目標		
2025 年度績效		
* 因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額為0元；違反誠信經營檢舉件數為0件。 * 針對營業秘密管理，導入並通過 ISO 27001系統覆驗，維持2025年度國際資安標準。 * 取得「經濟部產業發展署」的「台灣智慧財產管理規範」驗證通過 (認證效期：2025.12.31 ~ 2026.12.31)。 * 以矽創為專利權人，2025年度取得15件國內外專利權，總數累計取得全球專利總數531件專利權，並於年底前維持367件有效之專利權。 * 持續推動與更新新進人員線上e-learning課程，以提升及強化員工智慧財產保護意識及認知。矽創新進人員 100% 完成「公司保密文件、專利與合約管理」線上學習課程；所有員工 100% 完成「台灣智慧財產管理(TIPS)公司政策與目標暨基礎教育訓練」線上學習課程；新進研發人員100%完成「營業秘密保護：基礎知識 & 管理制度介紹」線上學習課程。		
短期目標	中期目標	長期目標
* 透過教育訓練提升員工對智慧財產保護的意識和知識。 * 提升取得專利提案件數，2026 年度提出專利申請案 17 件。 * 2026 年各季度檢視是否繼續繳費維護專利。	* 持續確認公司內部智財管理制度的適宜性、完備性和有效性。	* 提升公司研發量能，並配合公司營運目標取得相應智慧財產權，維持永續成長之競爭力。



3 落實治理

- 3.1 公司治理
- 3.2 稅務治理
- 3.3 誠信經營
- 3.4 資通安全管理



3 永續治理誠信經營

3.1 公司治理

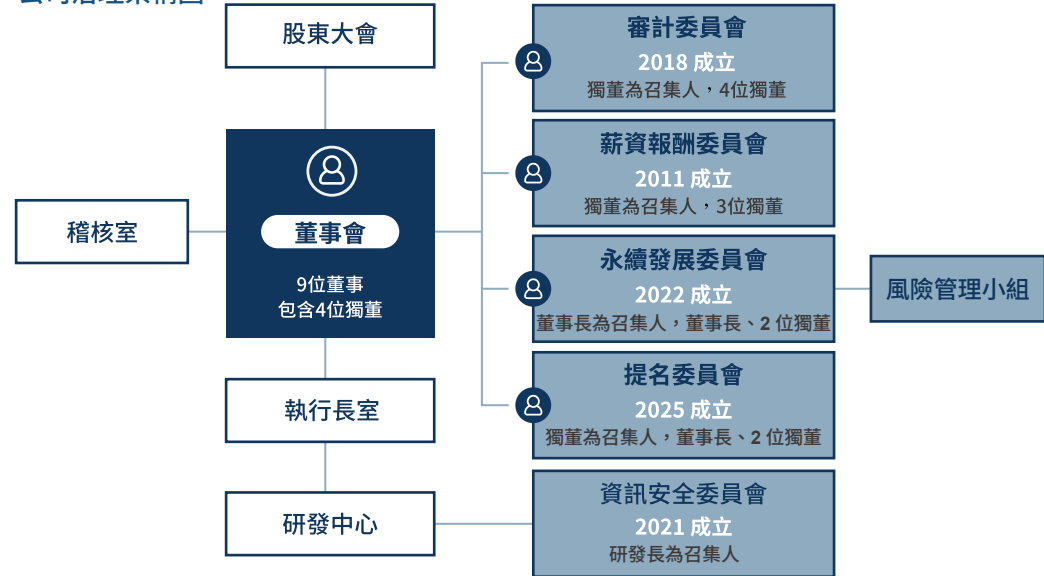
矽創落實誠信經營之企業文化，持續強化董事會職能，建立良好公司治理制度，營運作業遵循政府法令並依循永續發展最高指導原則，2022 年設立永續發展委員會，並編製永續報告書落實企業永續發展。此外，證交所公布 2025 年公司治理評鑑排名，矽創名列上市公司排名 6%-20% 企業；市值 100 億以上之電子業排名 11%-20%，相較於上個年度前進了一個級距。

3.1.1 治理架構

矽創長期重視誠信經營、財務穩健，以及關心利害關係人的觀點。矽創董事會由業界深具經營管理、技術發展之專業人士所組成，並依照主管機關規定，設立審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，協助董事會發揮內控機制，健全薪酬制度、執行永續發展策略，以善盡公司治理職責。

職責與運作情形

公司治理架構圖



	董事會	薪資報酬委員會	提名委員會
職責	- 為矽創最高管理階層與最高治理單位，由董事長擔任主席及代表，積極落實執行監督之責，每季定期召開會議。 - 協助管理階層擬定目標，以符合企業宗旨方針。 - 規劃短、中、長期策略並將股東與利害關係人期望納入考量並檢討 ESG 永續相關議題，與管理階層維持良好之溝通。 - 確保依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。 - 每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開。	- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 - 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。 - 每年至少召開兩次會議，並得視需要隨時召開。	- 制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事候選人。 - 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。 - 訂定並定期檢討董事進修計畫。 - 訂定本公司之公司治理實務守則。
運作情形	2025 年度開會 4 次平均出席率達 100%。 - 重要議題與運作情形請參考 2025 年度年報「貳、公司治理報告三、公司治理運作情形」。	2025 年度開會 4 次平均出席率達 100%。 - 重要議題與運作情形請參考公司網站：首頁》投資人關係》公司治理》功能性委員會》薪資報酬委員會。	2025 年度開會 2 次平均出席率達 100%。 - 重要議題與運作情形請參考公司網站：首頁》投資人關係》公司治理》功能性委員會》提名委員會。

3 永續治理誠信經營

	審計委員會	永續發展委員會
職責	- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 - 內部控制制度有效性之考核。 - 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、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。 - 簽證會計師之委任、解任或報酬。 - 財務、會計或內部稽核主管之任免。 - 年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 - 其他公司或主管機關規定之重大事項。 - 每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開。於其職權範圍內，得邀請管理階層、內部稽核人員、公司聘任之會計師或其他人列席會議並提供相關資訊。並與公司內部稽核單位及簽證會計師充分溝通。	- 召集人為董事長，同時為公司最高治理單位的主席及代表。委員會下設有執行辦公室，並由執行辦公室最高長官黃英記處長執行永續發展事務，負責推動環境永續 (E)、社會責任 (S)、公司治理 (G) 等三大永續議題，且將永續發展執行情形報告至董事會，其議題內容包含： - 鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案。 - 修訂永續相關議題之目標及政策。 - 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。 - 依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略。 - 委員會職權如下： - 公司永續發展政策之擬定。 - 公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定。 - 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。 - 關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計畫。 - 執行辦公室與委員會每年開會至少一次，並由委員會指定之代表，每年至少召開一次會議與董事會報告執行計畫及成果，並得視需要隨時召開。董事會於聽取報告後會評估相關目標及政策之執行效益，且追蹤執行進度及在需要時敦促經營團隊進行調整。
運作情形	2025 年度開會 5 次平均出席率達 100%。 - 重要議題與運作情形請參考公司網站： 首頁 » 投資人關係 » 公司治理 » 功能性委員會 » 審計委員會。	2025 年度開會 2 次平均出席率達 100%。 - 重要議題與運作情形請參考公司網站： 首頁 » 投資人關係 » 公司治理 » 功能性委員會 » 永續發展委員會。

3 永續治理誠信經營

3.1.2 薪酬政策

治理階層薪酬政策

董事酬金依公司章程第十八條之一規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞；本公司除提撥董事酬勞及支付業務執行費外，無其他酬金給付項目。訂定酬金之程序，除參考『董事成員（自我或同儕）評估問卷』外，董事會績效評估結果、董事會出席情形及董事進修狀況等，亦為酬金分派之參考。本公司董事酬金經薪資報酬委員會審議後提交董事會決議，並提報股東會報告。『董事成員（自我或同儕）評估問卷』評估內容請參閱本公司年報「貳、公司治理報告之三、公司治理運作情形之（一）董事會運作情形」說明。

高階經理人薪酬政策

給付執行長、總經理及副總經理等高階經理人之酬金係參考該職位於同業通常水準支給情形而訂定，包括固定薪酬、績效獎金、員工酬勞和其他薪酬，其中績效獎金及員工酬勞與經營績效連結。公司每年對執行長以外之經理人進行兩次績效考核，評估指標包含擔任職務、管理成效、年度績效目標達成率及 ESG 永續發展績效等。其中 ESG 永續發展績效評估以六大重要指標：『創新管理』、『供應鏈 / 客戶關係管理』、『經濟績效』、『公司治理』、『資通安全管理』及『永續與風險治理』為目標，同時納入獎金及員酬分派之考量，權重占比為 5%。經理人酬金數額於提報薪資報酬委員會審議，經董事會通過後執行。

於發放前項人員酬金時，亦評估全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來營運發展、獲利情形及營運風險等，使未來風險發生之可能性降至最低，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

董事及經理人薪酬

董事及經理人薪酬資訊，請參考本公司 2025 年度年報「貳、公司治理報告二、最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」。

3.1.3 董事會選任、提名與績效評估

項目	2024 年度執行成效
董事會選任	相關資訊請參考公司網站： 首頁 » 投資人關係 » 公司治理 » 公司辦法規章 » 董事選任程序。
董事會成員提名和遴選	01 ► 董事提名：採候選人提名制 - 公司提名委員會提名。 - 針對初步候選人名單進行董事資格及獨立董事之獨立性審核作業。 - 確認候選人認同公司核心價值、產業願景、未來策略、董事會運作方向等及其就任意願。 - 審議候選人名單，再由董事會決議。 1% 以上股份股東提名。 02 ► 名單審查：名單須經董事會通過 - 參酌利害關係人（包含股東）之觀點，及評估提名人選滿足多元性、獨立性與能對矽創帶來正面衝擊能力。 - 符合性別、年齡、文化及國籍等多元化標準。 - 具備專業背景、專業技能或產業經驗等。 - 符合董事會多元化目標。 03 ► 股東會票選 - 股東會選舉董事採用記名累積投票制。 - 可採用電子投票方式行使。

3 永續治理誠信經營

項目	2024 年度執行成效
董事會 績效評估	矽創已於 2022 年 11 月 3 日董事會通過修正後「董事會績效評估辦法」，明訂每年執行 1 次整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之內部自行績效評估；每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估 1 次，且將績效評估結果提報於次年第 1 季董事會，以持續強化董事會之運作效率。 - 內部績效評估： 相關資訊請參考公司網站：首頁 » 投資人關係 » 公司治理 » 董事會成員 » 董事會內部績效評估執行情形及結果。 - 外部績效評估： 已於 2025 年完成董事會、個別董事會成員及功能性委員會外部評估，根據董事會績效評估辦法，每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，下次評估將於 2028 年執行。 董事會、個別董事暨功能性委員會外部專業機構績效評估執行情形及結果，請參考公司網站。

3.1.4 內部稽核與職責

內部稽核

矽創依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度，且設置隸屬於董事會之內部稽核單位一稽核室，並定期向審計委員會及董事會報告。稽核人員之任免、考評及薪酬依據「人員甄選及任用辦法」、「薪資作業準則」、「敘等升等管理辦法」之規定辦理，其考評每年執行二次，前述任免、考評及薪資報酬依簽核流程簽報至董事長核定，以提升公司治理及稽核獨立性。稽核人員每年依法規進修加強其專業能力，2025 年度稽核人員依規定完成 12 小時進修課程。

內稽職責

稽核室每年依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並執行計畫查核，另視業務需求執行專案查核，針對查核發現提供改善建議，並按季追蹤直至改善為止。稽核室覆核各單位之自行評估結果，併同稽核室查核發現，報告審計委員會及董事會。

永續資訊管理納入企業內控

矽創制定內部控制制度包含：「永續資訊之管理」及「永續報告書編製及確信作業程序」，以確保永續相關資訊之完整性、準確性及可靠性。並於 2025 年完成稽核，本次稽核未發現重大缺失。

內部稽核與獨立董事及會計師溝通情形

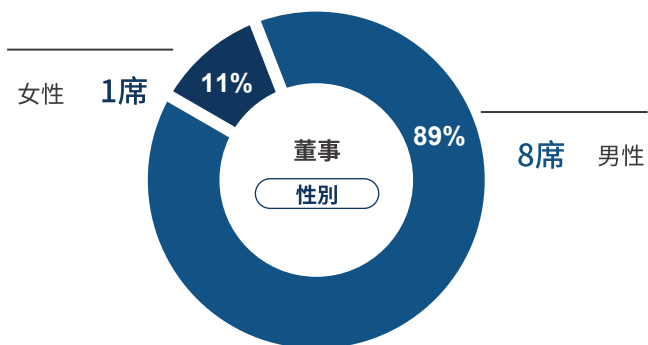
相關資訊請參考公司網站：
[首頁 » 投資人關係 » 公司治理 » 公司治理運作情形 » 獨立董事與稽核主管及會計師溝通情形](#)。

3 永續治理誠信經營

3.1.5 董事會多元化情形

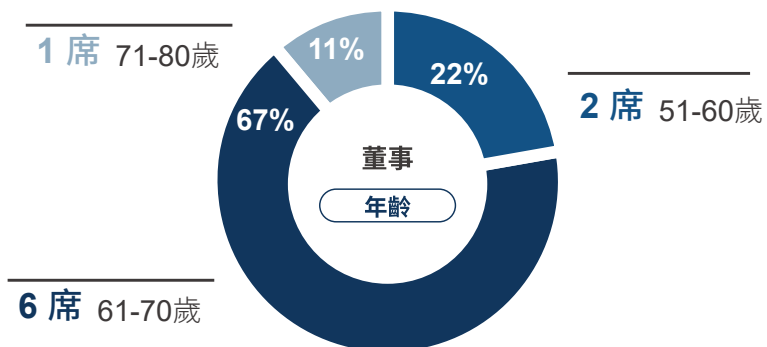
■ 性別多元上

現任董事會 9 席董事，獨立董事中 1 席為女性 (占比 11%)，落實董事成員性別多元化。



■ 年齡分布上

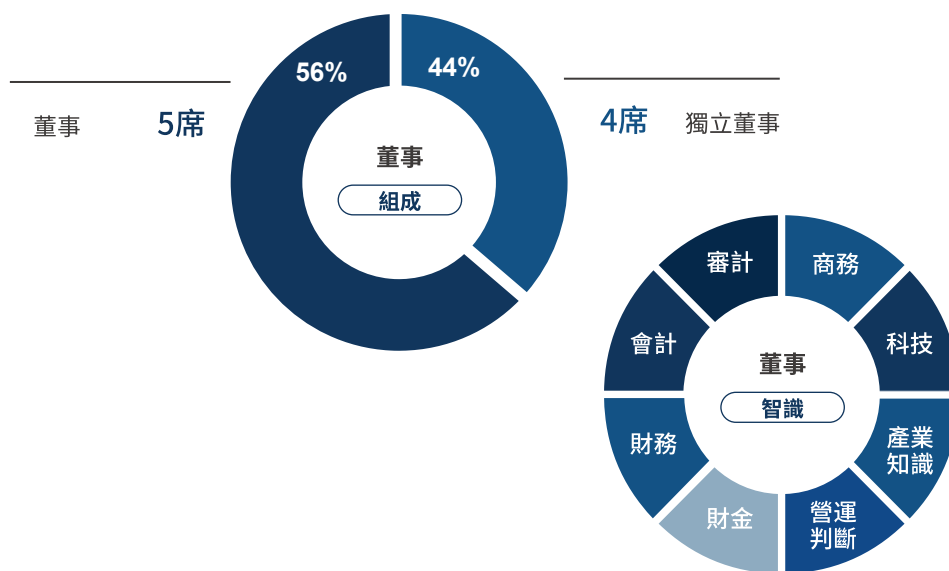
2 席董事年齡在 51~60 歲、6 席董事年齡在 61~70 歲、1 席董事年齡在 71~80 歲，亦為組成多元化的一部份。



■ 董事組成與核心專業上

- 現任董事會由 9 席董事組成，獨立董事為 4 席 (占全體董事比例 44%)，均為中華民國籍。
- 非獨立董事 5 席中，具集團員工身分董事為 3 席 (占全體董事比例 33%) 均具有商務、科技、產業知識、營運判斷能力；1 席董事為資訊電子業公司法人董事，能提供不同產業經驗及建議，具有商務、科技、營運判斷能力所須之工作經驗；1 席董事具有豐富的產業知識及財金專業。
- 獨立董事其中 1 席為女性，具有會計師專業資格，擅長財務、會計及審計專業，其餘 3 席獨立董事有科技產業董事長、總經理的工作經歷，均具備商務、科技、營運判斷能力，有助於提升本公司之公司治理及未來經營策略方向之規劃。

以上董事組成，有助於落實董事成員多元化方針的執行。



3 永續治理誠信經營

董事	職稱	性別	董事 會年 齡區 間 ^{註2}	任期			專業能力								多元能力			員工 身份	是否為 集團 經理人	參與之委員會
				<3 年	3-9 年	>9 年	營運 判斷	會計 及 財務 分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力	產業 或 科技	風險 管理	法律 、 財務 或 會計			
毛穎文	董事長 (主席)	男	B			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	永續發展委員會 (召集人) 提名委員會 (委員)
林文彬	董事	男	B			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●				
鄭奕禧	董事	男	B			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
廣穎電通 (股) 公司 代表人：陳慧民	董事	男	B			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●				
李盛樞	董事	男	B			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
戴正傑	獨立董事	男	B			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●				審計委員會 (召集人) 薪資報酬委員會 (召集人) 提名委員會 (召集人) 永續發展委員會 (委員)

3 永續治理誠信經營

董事	職稱	性別	董事 會年 齡區 間 ^{註2}	任期			專業能力								多元能力			員工 身份	是否為 集團 經理人	參與之委員會
				<3 年	3-9 年	>9 年	營運 判斷	會計 及 財務 分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力	產業 或 科技	風險 管理	法律、 財務 或 會計			
林玉女	獨立董事	女	C		●		●	●	●	●		●	●	●		●	●			審計委員會 (委員) 薪資報酬委員會 (委員) 永續發展委員會 (委員) 提名委員會 (委員)
羅瑞祥	獨立董事	男	A		●		●		●	●	●	●	●	●	●	●				審計委員會 (委員) 薪資報酬委員會 (委員)
范創堯	獨立董事	男	C	●			●	●	●	●		●	●	●		●	●			審計委員會 (委員)

註1：本屆董事會任期：2024 年 06 月 20 日至 2027 年 06 月 19 日。

註2：年齡區間 A 為 71~80 歲、B 為 61~70 歲、C 為 51~60 歲。

註3：董事現職和主要學 / 經歷請參考公司網站：[首頁](#) » [投資人關係](#) » [公司治理](#) » [董事會成員](#)或參考 2025 年度年報「貳、公司治理報告一、董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料」。



3 永續治理誠信經營

3.1.6 董事 ESG 進修情形

董事會成員依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行相關進修，持續提升董事會對法規修改與新興議題的瞭解，以提升公司治理成效。公司不定期針對與營運相關之經濟、環境及人群（包括人權）議題，為董事會安排進修課程，協助董事增進各項永續發展職能。董事會每位成員每年至少接受 6 小時以上課程進修，新就任董事，於就任當年度安排 12 小時進修課程，且提供董事及內部人相關法令及應行注意事項等法規宣導手冊，以獲取新知並熟悉自身在董事會的角色、功能、責任及義務，有效落實公司治理制度。

公司委託台灣投資人關係協會辦理「企業永續在 AI 轉型中的領先策略」及「家族傳承稅務新觀念」共 2 場到府授課進修課程共計 6 小時，協助董事掌握企業於數位轉型下之永續策略布局，以及家族企業於世代交替過程中之治理與稅務風險議題，深化董事會對企業長期永續發展之策略指導功能。

2025 年度每位董事平均進修時數為 6.3 小時，董事 ESG 相關課程進修時數共 2 場共計 6 小時。

課程類別	課程名稱	時數	受訓率
ESG 相關	企業永續在 AI 轉型中的領先策略	3	100%
	家族傳承稅務新觀念	3	100%
其他	美中台三邊關係變化下的台灣大未來	3	11%

利益衝突

為避免與減緩最高治理單位的主席和其他高階管理階層利益衝突，公司要求最高治理單位的主席和其他高階管理階層在參與決策時，必須揭露與其自身之利益關係，避免參與可能對其自身利益產生影響之決策。若有利益衝突情事，皆於年報中說明董事對利害相關之議案、有關之董事姓名、議案內容與應利益迴避原因。此外，針對控制力股東的存在、關係人交易等資訊，皆於年報中進行揭露，以避免或減緩利益衝突之可能性。

關鍵議題溝通

董事會每年針對各利害關係人權益，訂定出各項重大策略，提供永續管理的重要指導方針。公司管理階層亦定期報告公司關鍵重大事件（涵蓋財務績效、風險管理、ESG、資訊安全、誠信經營、內稽內控等）及相關資訊提供董事，包含每季衍生性商品交易情形、每季財務報告、每季內部稽核報告、年度風險管理情形、資訊安全、誠信經營和 ESG 相關執行情形等。2025 年度議題與溝通詳情請參考矽創 2025 年度年報「董事會運作情形」、「審計委員會運作情形」、「薪資報酬委員會運作情形」、「提名委員會運作情形」、「公司治理運作情形」、「推動永續發展執行情形」及「履行誠信經營情形」。

3.1.7 法規遵循

矽創按其所在地相關法規訂定之各項內部作業辦法，並設有智慧財產及法務之專責單位，提供各營運單位合約審閱及法律的諮詢，於內部網站設置智慧財產諮詢信箱，協助同仁解答法律相關問題。各部門依主管機關法規修訂及時更新，以確保營運作業符合法律遵循，避免公司因違反法規而遭受鉅額罰款影響公司營運。每年度稽核單位也定期執行「法令規章遵循事項」查核，並向審計委員會和董事會報告查核結果及追蹤改善情形。

2025 年度矽創無任何負面消息，及未發生違反人群（包括人權）、經濟及環境之相關法律或法規而遭受重大罰款和非金錢裁罰。



3 永續治理誠信經營

3.2 稅務治理

矽創執行長 (CEO) 擔任稅務風險最高管理首長，日常稅務行政作業及各項投資抵減申請則由財會單位統籌辦理，負責稅務之同仁不定期參與相關稅務課程或主管機關舉辦之稅務講座，輔以外部稅務諮詢機構提供專業諮詢，每季由會計師事務所協助覆核稅務揭露資訊合理及正確性，且每年委任會計師事務所進行年度稅務簽證。

矽創董事會委託審計委員會監督公司執行關於會計、稽核、財務報導流程及財務控制的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。

稅務政策

- 1 遵循稅務法規及誠實納稅：**承諾遵循營運所在地的稅務法規與其立法精神，按照其規定誠實納稅，包含準時申報及繳納各項稅款，關係企業間交易依循常規交易原則。
- 2 稅務資訊透明化：**稅務資訊之揭露遵循財務報導編製準則規定，且遵循 GRI 207 準則披露稅務資訊，並落實移轉訂價之申報。
- 3 合理節稅及不避稅原則：**使用合法之租稅優惠，不使用避稅天堂或不具商業實質之稅務架構進行利潤移轉，不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家，確保稅務與業務實質相符。
- 4 建立溝通管道：**基於互信與資訊透明原則與稅務機關維持良好關係，建立互相信任的溝通關係，適時進行重大交易事項可能稅務議題之釐清。
- 5 管理稅務風險：**公司進行重要決策須考慮稅務影響，包含分析營運環境、交易模式及檢視既有投資架構，辨識其與永續稅務策略與管理政策之符合性，已擬定符合法規之方案。

3.2.1 稅務風險管理

各項營運活動遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更產生的稅務風險，並由審計委員會監督有關會計、稅務及財務報導編製流程等內控制度執行情形。

3.2.2 稅務議題溝通與管理

矽創所有營運活動皆依循營運所在地之各國稅務法令辦理，且支持政府推動產業創新及經濟成長之稅務政策。

不定期參與稅務相關組織舉辦的會議，關注國際稅務趨勢發展，以及國內重大稅務議題，管控稅務風險，提升競爭力，打造健全的稅務環境。

3.2.3 矽創集團繳稅情形

2025 年矽創集團約有超過 88% 之營收及所得稅繳納占比超過 88% 之繳稅來源來自於臺灣，2025 年矽創集團的有效稅率為 8.85%，低於主要營運據點中華民國營利事業所得稅之法定稅率 20%，主係因為臺灣地區公司適用「產業創新條例」及「中小企業發展條例」規定，享有研究發展支出及投資智慧機械與資通安全服務或產品而依法取得之投資抵減稅額，且因 2025 年矽創集團多家公司核定以前年度營所稅，故迴轉以前年度高估所得稅較多所致。

2025 年矽創集團的現金有效稅率 5.21%，與有效稅率差異，主係因實際繳納所得稅時間性差異，且因 2025 年矽創集團多家公司因美國對等關稅政策影響申請 2025 年營所稅暫繳延期至次年度繳納所致。

3 永續治理誠信經營

矽創集團 2024 年及 2025 年兩年度平均有效稅率 11.40%，低於 2025 年 S&P Global CSA Handbook 公布的「半導體及半導體設備」產業的平均有效稅率 13.96%，主係因 2025 年迴轉以前年度高估所得稅較多所致；兩年度平均現金稅率 14.95%，高於 2025 年 S&P Global CSA Handbook 公布的「半導體及半導體設備」產業的平均現金稅率 13.82%。

單位：新臺幣仟元

所得稅相關資訊	2024 年	2025 年	兩年度平均
稅前損益 (A)	2,838,081	2,439,804	2,638,943
所得稅費用 (B)	385,639	215,839	300,739
有效稅率 (B)/(A)	13.59%	8.85%	11.40%
繳納所得稅款 (C)	661,932	127,165	394,549
現金稅率 (C)/(A)	23.32%	5.21%	14.95%

註 1：數字來源為矽創集團合併財報。

註 2：繳納所得稅款 (C)= 依法規定每年度繳納所得稅，主要由申報前一年度所得稅及當年度暫繳所組成。

2025 年所得稅繳納區域揭露



3.2.4 移轉訂價管理

矽創集團關係企業間交易依循常規交易原則，並遵循「營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則」，委請稅務簽證會計師事務所出具移轉訂價報告。

3.2.5 國別報告

不適用。因前一年度 (2024 年) 合併營收未達新臺幣 270 億元，故不須編列國別報告。

3 永續治理誠信經營

3.3 誠信經營

矽創秉持誠信、穩健、正派的價值策略，恪守商業行為與道德倫理規範的經營理念。經營團隊及全體員工皆遵循所訂定之「內部重大資訊處理作業程序」、「誠信經營守則」，並遵守「誠信經營守則」增訂的「誠信經營作業程序及行為指南」及「舞弊行為檢舉辦法」，為執行業務時之行為準則。同時，在強化企業倫理意識方面，除了新進員工必須完成「內部重大資訊處理作業程序」、「誠信經營作業程序及行為指南」課程外，2025 年度全體員工必須進行「內線交易相關法令簡介」教育訓練。

矽創企業誠信經營之推動及執行，由人力資源暨行政部門負責，並將上述課程及教材置於內部學習系統，全部應訓人員含正職員工、約聘員工已於 2025 年 12 月底前完成課程訓練。同仁對誠信經營守則內容有疑問，亦可透過連絡人力資源與法務部門以獲得諮詢。

矽創為加強宣導營業秘密保護意識，針對公司全體員工進行智慧產權及營業秘密保護相關課程，2025 年度教育訓練執行情形請參考本報告書 4.2.2 營業秘密管理章節。此外，亦參考「責任商業聯盟 (RBA) 行為準則 8.0」，制定矽創的「供應商行為準則」提供給進貨類新供應商和既有供應商，內容涵蓋供應商應謹守之道德規範，並要求尚未加入 RBA 和無內部制定供應商行為準則的供應商，皆須簽署矽創「供應商行為準則」確認函及遵守規範，同時透過供應商稽核，傳達公司從業道德標準，2025 年度供應商簽署狀況請參考[公司官網](#)。

針對貪腐賄賂、不公平競爭、洩密侵權及內線交易等皆採取零容忍政策，若透過舉報機制或內部稽核單位之查核，發現有任何員工違反從業道德行為規範或內部規章之情形，將依相關規定予以記錄、調查及處罰以維護公平信實之聲譽。

誠信經營教育訓練

為確保誠信經營與法令遵循之落實，矽創新進員工必須完成誠信經營核心價值觀之宣導與訓練課程，以提升員工誠信經營意識。

課程名稱	施訓對象	應訓人次	總時數	完訓率
誠信經營作業程序及行為指南	到職新人	32	5 時	100%

內線交易防範訓練

矽創除了將「內部重大資訊處理作業程序」列為新人必修課程，全體員工皆須接受「內線交易相關法令簡介」教育訓練。此外，董事、經理人每年度皆依規定參與公司治理等相關訓練課程。

矽創於 2022 年 11 月 03 日修訂「內部重大資訊處理作業程序」，規範董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前五日之封閉期間交易其股票，公司於每年第四季排定次年度董事會開會日期時程，於每個月寄發「內部人向公司申報持股變動情形申報書」時，以電子郵件通知內部人 (包括發行公司之董事及經理人) 各季財務報告公告前之股票交易封閉期間，避免內部人誤觸規範。

2025 年度執行情形：

課程名稱	施訓對象	應訓人次	總時數	完訓率
內部重大資訊處理作業程序	到職新人	32	5時	100%
內線交易相關法令簡介	全體員工	406	185.5 時	91%

註：2026 年度教育訓練當責單位將擬訂相對應措施，包含目前已透過明確訂定課程完成期限、定期發送課程閱讀提醒、增加補訓機會，並針對未完成者進行個別稽催等作法提升完訓率。未來將配合數位學習系統優化的方式，強化課程派發、提醒及追蹤機制，提升同仁課程完成之便利性與即時性。

2025 年度本公司無違反行為準則和道德規範事件，包含且不限於貪腐或賄賂、反歧視或騷擾、客戶隱私、利益衝突、洗錢或內線交易、政治捐獻等項目。



3 永續治理誠信經營

3.3.1 反貪腐措施

矽創對貪腐行為採取零容忍政策，在「誠信經營守則」中嚴明禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當的慈善捐贈或贊助、提供或收受不合理禮物、款待或其他不正當利益。員工執行職務、合作夥伴提供服務，發生利益衝突時應予迴避，除了秉持誠信與公正原則慎選交易對象外，禁止任何將公司資源或利益輸送給同仁親友之情事，並透過「誠信經營作業程序及行為指南」訓練課程宣達給公司每位新進同仁。為杜絕不誠信行為，矽創全面要求供應商不得從事任何違法之商業行為，及不得向集團員工提供不當利益與賄賂，並定期針對供應商進行稽核評比和供應商行為準則宣導。如遇較高不誠信行為風險之廠商或員工，除得隨時終止或解除契約外，情節重大者將通報司法單位。

針對反貪腐的風險評估，依矽創營運狀況，100% 員工的工作地點在臺灣地區，依據「誠信經營守則」訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，具體定義營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動項目，針對高風險之不誠信行為訂定工作業務相關標準作業程序、行為指南及通報程序，其中涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為，並要求全體員工徹底遵守並落實執行。同時，建立暢通的內、外部舉報管道以及舉報者保護政策，期能及早發現異常現象進而有效預防貪腐的發生。根據 2025 年度教育訓練及宣導和內外部檢舉信箱的統計，矽創貪腐風險已獲適當控制，並未發現顯著風險。

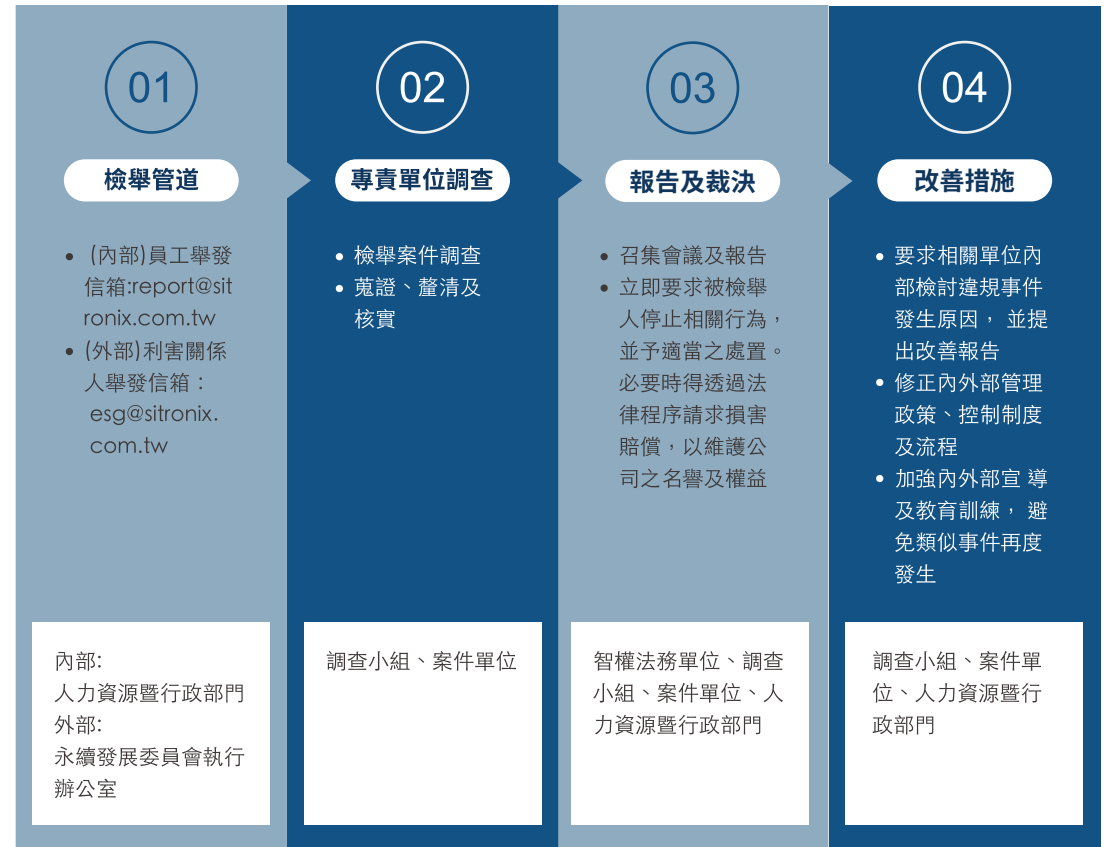
3.3.2 內部管理措施

矽創為健全誠信經營之管理，透過合約約束內部管理及商業活動，如人員僱用、客戶及廠商的商業合約等，皆遵循誠信經營政策。矽創企業誠信經營之推動及執行，由人力資源暨行政部門負責，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，每年定期將誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形向董事會報告，最近一次報告日期為 2025 年 10 月 30 日，並揭露於公司網站。

此外，為防止利益衝突產生的弊端，矽創訂定「誠信經營守則」規範執行並落實。針對不法行為，檢舉人可透過公司內外部獨立檢舉信箱向專責單位舉發。

3.3.3 申訴與檢舉管道

申訴與檢舉機制上，矽創依據「誠信經營作業程序及行為指南」及「舞弊行為檢舉辦法」設有內外部違反誠信經營時的申訴管道，提供檢舉信箱，並由人力資源暨行政部門及永續辦公室為專責單位，分別受理內外部檢舉違反誠信之行為。重大案件將籌組調查小組釐清事實；檢舉情事經查證屬實者，公司將會集內部相關單位，檢討內控制度及作業程序，以提出改善並杜絕類似行為。同時，公司會落實保密原則，檢舉人身分及檢舉內容將獲得保護，檢舉獎勵和違規之罰則將視情節裁定。2025 年度矽創之內外部舉發信箱無接獲任何檢舉案件。



3 永續治理誠信經營

3.4 資通安全管理

應對日益嚴峻的挑戰及強化企業永續經營，確保公司資訊安全管理制度之資訊安全責任，落實資訊安全政策之推行。矽創在組織內部建立管理框架以控制資訊安全的實施，建立有管理領導層參加的管理小組，以核准資訊安全政策、分配安全責任，並協調實施全組織的安全措施。根據內部控制制度處理準則第 9 條之 1 規定，矽創符合上市（櫃）公司第二級分級標準，需於 2023 年底前設置資通安全專責單位。

為有效落實公司資訊安全管理，矽創於 2021 年設置「資訊安全委員會」由研發長擔任召集人，下設「資訊安全應變中心」與「資訊安全執行小組」、「資訊安全稽核小組」，負責資訊安全管理、規劃、督導及推動執行，以降低公司營運及資訊安全風險，落實資訊安全維護計畫實施。

3.4.1 資訊安全組織

資訊安全組織架構與工作職掌



組織	工作職掌
 資訊安全委員會	由研發長鄭奕禧擔任召集人；下設「資訊安全應變中心」、「資訊安全執行小組」與「資訊安全稽核小組」，負責資訊安全管理、規劃、督導及推動執行。
 資訊安全執行小組	由資訊安全委員會召集人指派人員組成，負責規劃及執行各項資訊安全作業。
 資訊安全應變中心	針對非預期資訊安全事件，建立相對應的解決辦法，收集軌跡與事件鑑定。「風險改善計畫」彙整與控管，持續追蹤至完成改善為止。
 資訊安全稽核小組	由資訊安全委員會指派或由第三方協助執行，負責評估資訊安全管理制度之執行情形。

3 永續治理誠信經營

3.4.2 資訊安全政策、目標及具體管理方案

資訊安全政策

為確保矽創所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，同時增進資訊安全及穩定之運作，提供可信賴之資訊服務，提升用戶端資安意識。

資訊安全具體管理方案

透過具體管理方案實現政策承諾，包含持續改進資訊安全系統、確保資料的完整性與受到保護、隨時監控並應對資訊安全威脅、為全體員工建立資訊安全個人責任以及為第三方 (如供應商) 制定資訊安全要求。

資訊安全目標

- ① 維護資訊之機密性、完整性與可用性，並保障個人資料隱私。
- ② 保護業務服務資訊，避免未經授權的存取、修改，確保其正確完整。
- ③ 建立資訊營運持續計畫，以確保業務服務之持續運作。
- ④ 業務服務執行須符合相關法令或法規之要求。
- ⑤ 每年依上述目標訂定量化量測項目資訊服務水準，依實際執行情形管控。

管理政策分項	管理項目	施行措施	執行情形
為全體員工建立資訊安全個人責任	資訊安全政策與教育訓練	● 資訊安全政策的制定並透過資訊安全宣導提升同仁資訊安全意識。	2025年度執行情形請查閱 公司官網
監控並應對資訊安全威脅	網路安全管理	● 依據作業需求與安全等級，有效管理網路環境，區隔內、外網路環境存取控制。	
	終端設備管理	● 伺服器、個人電腦、其他裝置等終端設備資訊安全管控，包含軟、硬體資產盤點、防毒、系統 Patch 更新、敏感資料存取管控。	
	資訊安全事故管理	● 委外進行資訊系統弱點掃描，並針對弱點進行漏洞修補。 ● 非預期資訊安全事件，建立相對應的解決辦法，收集軌跡與事件鑑別追蹤，降低發生可能性與減少營運的衝擊。	
確保資料的完整性及保護	系統存取控制	● 依據同仁業務需求，制訂系統存取控制政策，明定使用單位及人員的存取權限，異動變更須妥善管制記錄過程以備查詢。 ● 辦公與研發環境區隔，阻斷機密與敏感資料直接存取的渠道，關鍵資料不落地。	
	資料保護	● 定期排程進行資料保全備份，包含電子檔案、文件、郵件、伺服器作業環境、個人電腦、網路設備。	

3 永續治理誠信經營

3.4.3 投入資訊安全管理之資源

「資訊安全委員會」每年定期開會，審查及檢討執行情形，並一年至少一次提報董事會，最近一次提報董事會日期為 2025 年 10 月 30 日。2025 年度資訊安全事件並未影響營運、商譽，另外於 2023 年度導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並於 2024 年度取得 LRQA Limited 核發的國際資訊安全管理認證 (證書編號 ISO/IEC 27001 – 00043075；有效日期：2024.1.11 ~ 2027.1.10)，以強化與制定公司資訊安全事件之管理程序。

2025 年度投入資訊安全管理之資源

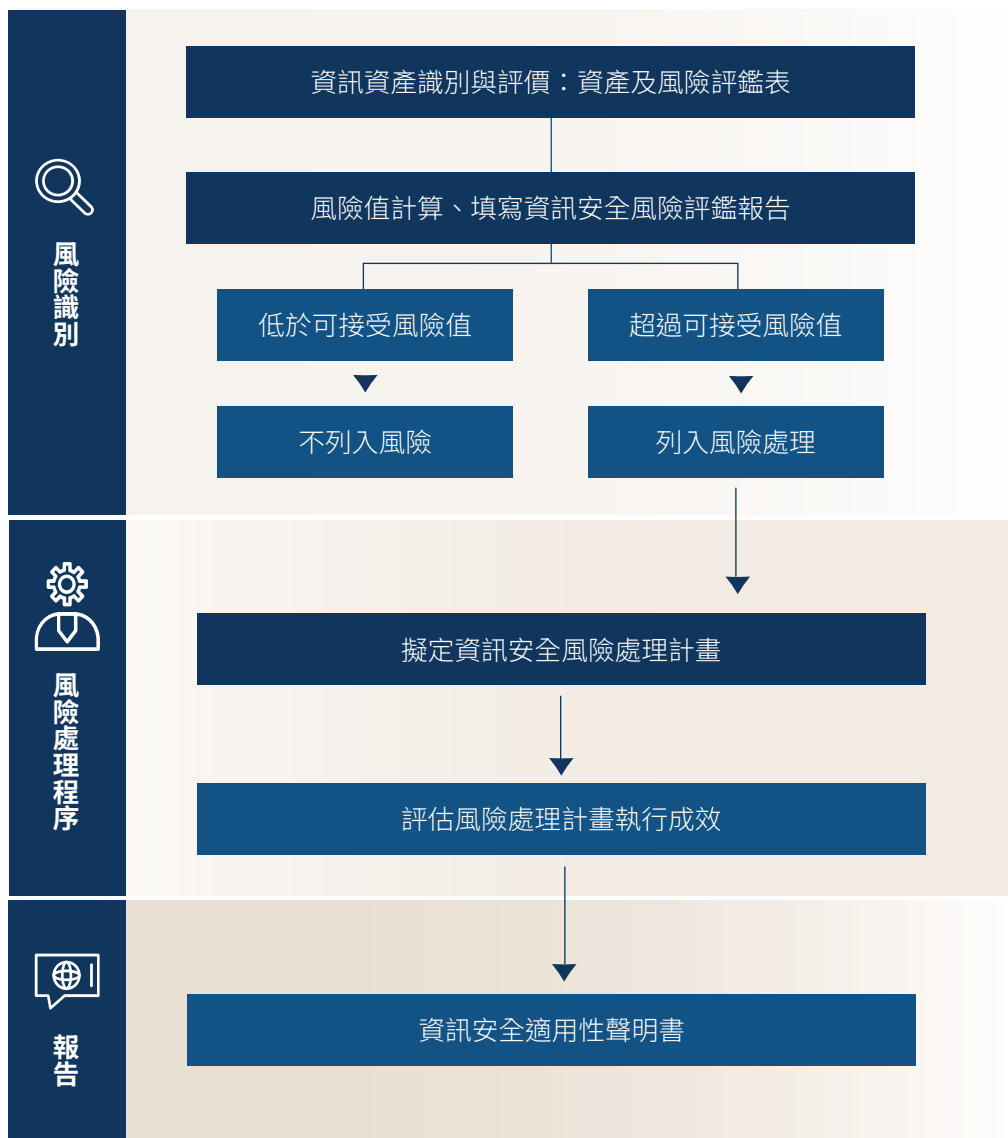
- (1) 資通安全教育訓練，透過資訊安全宣導與社交工程演練提升同仁資訊安全意識。
- (2) 網路環境存取依據作業需求與安全等級，有效區隔網路環境存取控制。
- (3) 終端設備資訊安全管控，包含軟、硬體資產盤點、端點防護軟體 (防毒) 與資料外洩防護。
- (4) 委外進行資訊系統弱點掃描，並針對弱點進行漏洞修補。
- (5) 定期排程進行資料保全備份，包含電子檔案、文件、郵件、伺服器作業環境、個人電腦、網路設備。
- (6) 資安人力投入包含資安主管一名及數名資安人員，負責資通安全管理、規劃、督導及推動執行，資通安全事件回應與調查。
- (7) 資訊安全委員會每年定期開會，審查公司資通安全管理相關事宜及檢討資通安全政策執行情形。



3 永續治理誠信經營

3.4.5 資訊安全風險與事件管理程序

資訊安全風險管理程序



資訊安全事件管理程序

為確保當發生資安事件時能迅速控制事件損害情形，矽創制定「資訊安全事件管理程序」，發現有可疑資訊安全事件時，應向「資訊安全執行小組」進行資訊安全事件通報。「資訊安全執行小組」應確認判定是否適切，如確定為資訊安全事故，需填寫「資訊安全事故報告單」，且進一步召集緊急處理小組進行後續處理。



4 追求創新

4.1 創新管理

4.2 智慧財產權保護與競爭行為

4.3 產品生命週期管理



4 追求創新

4.1 創新管理

矽創為全球中小尺寸顯示器驅動晶片的領導者，顯示器驅動晶片產品涵蓋物聯網 (AIoT)、工控 ... 等領域晶片設計、銷售，以零電容、低耗能技術的綠色科技為訴求，深入穿戴、健康、教育、智慧居家、通訊、工業設備、辦公室等多元應用市場。矽創鼓勵內部創業，員工能透過研發新技術來成立子公司，並延伸產品線至電源控制晶片 (Power IC)、光學感測器 (Optical sensors)、微機電感測器 (MEMS sensors)、電容觸控晶片 (Touch controller IC) 等手持及穿戴裝置領域，在全球市場佔有重要地位，造就了矽創集團龐大的客戶群。

矽創不僅掌握市場動向，更及早佈署研發資源，率先開發出創新和差異化產品或解決方案，符合低碳永續、消費電子產品趨勢，滿足市場需求。

4.1.1 研發創新與投入

為創造公司成長動能及維持技術領先地位，矽創長期投入關鍵技術研發和推動各類產品跨入應用新領域，以下是計畫開發之新產品與服務。

- TFT-LCD AOD 觸控暨顯示驅動整合晶片 (TDDI)
- 低碳排、低功耗觸控顯示驅動整合晶片 (TDDI)
- 開發多段數高可靠度 VA 段碼專用顯示器驅動晶片

產品發展趨勢

矽創持續產品差異化和多元化的策略。產品差異化策略上，集團持續技術創新，提供零電容、低耗能產品，以及觸控技術等多元應用市場。產品多元化策略上，產品涵蓋物聯網 (AIoT)、工控、穿戴裝置、醫療、教育、車用等各類顯示器驅動晶片市場。

近期，矽創致力在物聯網、工控、車用發展觸控應用外，並開發觸控顯示器驅動晶片產品。

矽創集團投入之研發費用

單位：新臺幣仟元

年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發費用	2,271,280	2,523,210	2,659,028
佔當年度營業收入比例	13%	14%	14%

* 根據歷年矽創合併財報之數據。

矽創 2025 年度開發成功之技術及產品

- 光感、距感整合型觸控與顯示器驅動晶片
- 工控用高感度抗干擾觸控暨顯示驅動整合晶片
- 開發大尺寸智能家居顯示器驅動晶片 (TDDI)

4 追求創新

4.1.2 永續產品

矽創各事業體秉持節約資源、提高能源效率、節能減碳、降低對環境毒性危害、容易組裝和拆解以及材料資源容易回收等方針，落實於產品生命週期各環節的綠色設計思維，並具體呈現循環經濟績效。

矽創於產品生命週期之永續貢獻

產品生命週期評估相關貢獻					類別	永續貢獻
原物料	製造	運輸	使用	廢棄物處理		
●	●			●	零電容 Zerocap®	零電容技術是矽創獨特的顯示器驅動技術，此技術替代原本在顯示器模組的 FPC 板上使用電容及電阻元件，轉為不需外接電容電阻元件的顯示器模組。此技術可協助模組廠直接節省一道 SMD 工序，不僅可降低整體模組成本，也縮短了生產時程，而且避免電容電阻元件的缺料風險。矽創 Zerocap® 零電容方案，因去除外接電容，為後續面板產品所需的原物料、製造、廢棄物減量有顯著的貢獻。
●	●	●	●		影像壓縮技術 Image Compression	影像壓縮技術對於增強顯示器產品競爭力扮演相當重要的角色，例如縮減晶片尺寸，系統更省功耗等。矽創運用產學合作模式發展了一系列的影像壓縮技術，以提升產品整合度及提升影像壓縮品質。透過縮減晶片尺寸，減少原物料使用、提高製造與成品運送乘載效能，有效降低上下游運輸時產生的碳排量。
	●			●	獨到的電源管理架構 Unique Power Management Structures	透過長期深入在顯示器驅動原理的研究，我們捨棄了傳統的電源架構，研發出獨創的專利技術。此新型式專利的電源架構，不但能滿足龐大的電源輸出，也能完全的移除外接電容元件的使用、同時也降低了整體模組的生產成本，協助模組廠提升產品的利潤。配合簡化製程的零電容技術，為減少廢棄物及產品碳足跡上提供貢獻。
		●			直接出貨 Drop-Shipment	矽創 2025 年度，超過八成的產品採用 Drop-Shipment 模式，由外包廠庫房直接出貨，減少不必要的運輸路徑，不僅提升物流效率，更降低碳排放與能源消耗，為永續供應鏈做出貢獻。
			●		驅動科技 Driving Technology	矽創研發了一系列將 VCOM 共同電極接地的電路架構，這項技術可取代直流電壓準位的 VCOM 架構，不但對顯示品質及顯示器閃爍的現象達到提升及改善，同時亦提升驅動電壓的範圍及提升產品的信賴度及耐用度。永續貢獻為優化產品整體資源使用的效率。
			●		先進色彩管理演算法 Advanced Color Management Algorithms	為了呈現最佳的顯示效果，矽創在既有的數位影像處理技術基礎上，持續研發優化影像增強、影像銳利、數位色階變化、陽光下可視及 CABC 省電 ... 等影像增強技術，以提供客戶對顯示品質的高端需求。該技術透過減少耗電量降低產品使用過程中的能源消耗。
			●		像素渲染技術 Pixel Rendering Technology	智慧物聯網裝置在高解析度的發展需求下圖像顯示技術越來越顯得重要，此技術主要是運用原有像素大小的圖像，搭配新開發的圖像擴增演算法，達到顯示更寬色域及顯示更精細顯示像素的圖像，同時還能減小背光部分的耗電量，降低產品碳足跡過程中的碳排放量。

4 追求創新

4.1.3 焦點產品

因應濕手指於手機使用時，可能產生無法觸控或產生誤報點之情境，矽創設計「柔性 AMOLED 用超低功耗節能技術之整合觸控晶片 ST1810 (以下簡稱 ST1810)」，透過整合多項技術架構達到高 self SNR 之設計，包括 Differential scheme、Synchronization、Oversampling (DT)、CT sampling、Charge Transfer、Current Conveyor。亦將晶片之 TX 電壓降低，減少干擾，降低水波紋、閃爍等顯示異常現象，從而提升畫面穩定性與整體顯示品質，特別有助於高解析度或高刷新率面板的畫質表現。ST1810 在既有的觸控顯示整合晶片基礎上，增加因應戶外、防水或高濕度環境應用需求之功能，提升使用者耐用體驗。

ST1810 在能源消耗方面，功耗較同類產品減少約 20%，可有效延長電池續航時間，降低系統發熱，提升使用時的舒適性，特別適用於穿戴或手持行動裝置。在材料使用方面，本產品僅使用 3 顆電容，相較於一般需配置 9 顆以上被動元件的設計，可大幅節省板面空間、降低客戶物料使用成本和產品碳足跡，並提升後續模組可靠性、生產良率及最終可回收性；延伸至工業設計，由於 ST1810 為少電容及觸控顯示整合之晶片，可降低後續模組厚度與軟性印刷電路板空間，有利實現行動裝置顯示器曲面、窄邊框、全螢幕等視覺美感之設計。

整體而言，矽創通過 ST1810 展現綠色設計強勁實力，考量後續模組製造及產品使用、回收時對環境的影響，在滿足市場功能需求的同時，也致力於響應永續精神。

4.1.4 產學合作

矽創期盼整合學校與產業資源，持續技術創新，提供零電容、低耗能產品，以及提升觸控技術等多元應用技術水準與國際競爭力，歷年來與不同大學等學術單位進行產學合作，亦與臺大系統晶片中心 (NTU System-on-Chip Center, SoC) 建立合作關係。未來將尋找機會，透過產學合作提升同仁產品設計能力，也為學生帶來寶貴的學習和發展機會，成果對於領域內的學術研究和實踐具有重要的影響，不僅為矽創的發展注入了新的活力和創新思維，且成功招募優秀人才。

4.2 智慧財產權保護與競爭行為

揭露主題：智慧財產權保護與競爭行為

SASB 指標編號	指標項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 (單位：新臺幣元)	0	0	0

4.2.1 智慧財產權管理

矽創以「追求公司長期與永續穩健的成長以及為客戶創造最大價值」為營運目標，並持續追求「技術創新」，透過結合公司營運目標與技術創新能力，建立智慧財產權之管理計畫，持續提升公司各項研發專利數量及品質，維持永續成長之競爭力。

為因應權利保護、運用、獎勵等面向之智慧財產權的管理需求，訂定相關內部作業辦法，鼓勵員工創新、致力於創造優質智慧財產，並要求員工遵守客戶與供應商之保密要求，藉此強化營運競爭力、降低公司風險。

智慧財產權管理計畫	執行內容
營業秘密管理	於 2024 年取得 ISO 27001 外部認證，並通過 ISO 27001 資訊安全管理系統覆驗，維持 2025 年度國際資安標準。透過持續檢視與改善流程與制度，進一步完善公司資安管理。
專利管理	依據研發單位需求，進行專利檢索，以利後續專利布局申請規劃。另有專利同仁協助研發同仁進行專利申請，以維護公司研發專利品質，2025 年度取得 15 件國內外專利權。
商標管理	針對新進市場評估是否進行商標註冊，確保形成更完整的商標權保護。
導入 TIPS 制度	2025 年取得「經濟部產業發展署」的「台灣智慧財產管理規範」驗證通過 (認證效期：2025.12.31~2026.12.31)，以強化與建立公司智慧財產之管理程序，持續提升公司各項研發專利數量及品質，維持公司永續成長之競爭力。

4 追求創新

4.2.2 營業秘密管理

矽創對內針對營業秘密或其他保密文件進行資訊安全環境之建構，以管控資訊流向，對外揭露或接受外部營業秘密或其他保密文件時，皆會要求簽署保密契約，且要求相關員工遵守該項保密約定，執行情況上，2025 年度矽創並無發生營業秘密被侵害的案件。

管理項目	內容
保密協議簽署	與員工簽訂聘僱契約書，與客戶及供應商簽訂相關業務之保密協議，避免員工、客戶或供應商等洩露營業秘密或其他保密文件。
資訊流向管控	建置研發單位資料庫，使得研發人員產出之資料，集中於有安全控管的資料中心內，以保存研發成果，且研發單位依公司規定設定接觸權限，避免無關人員接觸與洩密情事發生。
教育訓練	- 新人教育訓練：持續推動與更新新進人員線上 e-learning 課程，以提升及強化矽創員工智慧財產保護意識及認知。新進員工應於到職兩週內完成新人線上學習課程，內容涵蓋智慧財產權簡介、公司專利申請與獎勵制度、公司保密文件及合約管理介紹，2025 年度新進人員 100% 完成公司新人線上學習課程。 - 員工教育訓練：2025 年度進行「台灣智慧財產管理 (TIPS) 公司政策與目標暨基礎」與「營業秘密保護：基礎知識 & 管理制度介紹」線上宣導課程，應訓人員分別為全體員工與新進研發人員，2025 年度兩個課程的完訓率皆為 100%，合計受訓時數為 145 小時。

4.2.3 專利管理

專利管理流程



- **權益保護：**鼓勵創新研發與嚴謹對待員工之專利提案，內部設有專利評審流程進行評估，並有專利同仁協助研發同仁進行專利申請，以保護公司研發產出以及相關權益。
- **獎勵機制：**於專利管理辦法中規範「提案獎勵」與「獲權獎勵」機制，鼓勵員工創新發明，協助公司累積專利權，加強競爭力。
- **成果：**2025 年度矽創提出 33 件國內外專利申請，並且新取得 15 件國內外專利權，累積至 2025 年度，矽創總共取得 531 件專利權，並維持 367 件有效之專利權。

4.3 產品生命週期管理

揭露主題：產品生命週期管理

SASB 指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
● TC-SC-410a.1	含有 IEC62474 應申報物質之產品收入百分比	0%	0%	0%	0%
● TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	矽創之產品未應用於商用主機與個人電腦，因此不適用本揭露指標。			

4 追求創新

4.3.1 產品生命週期各階段造成之環境影響及防範措施



4 追求創新

4.3.2 環境有害物質管理機制

矽創的產品為晶片 (電子零組件)，因此透過制訂「環境限用物質管理程序」，對供應商嚴格規範對環境有高度衝擊之物質的管控，依規定評估與審查所有產品材料物質清單 (BOM) 及環保檢測報告，以確保目前所使用之原材料及包材不含有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF)，符合客戶環保要求與最新國際環保法規。

國際環保規範

最新歐盟 RoHS 指令、REACH SVHC 關注限用物質

無鹵 HF(Halogen Free)

包裝材廢棄物 (Directive 94/62/EC) 指令

美國有毒物質控制

蒙特婁議定書 (臭氧層保護)

斯德哥爾摩公約 (POPs 持久性有機污染物)

美國加州 65 法案

美國有毒物質控制法案 (TSCA)



矽創由相關部門管理並推動環境物質管理，落實產品符合綠色環保。內部透過每年定期對產品檢測，同時在產品包裝標籤上明確標示「RoHS GP」，識別出所有產品皆不含有害物質材料，期盼能讓客戶使用安心與信任。

職責說明	矽創
綠色產品採購	策略採購部
管理、審查、檢驗產品是否符合矽創及客戶環境管理物質規定	構裝暨外包資源管理部
新產品開發，若有特殊需求時，可與構裝暨外包資源管理部討論並調整材料	研發中心
採購包裝材	生產企劃暨物料管理部

4.3.3 供應商有害物質管理

矽創每月定期透過國際環保組織官網、化學品政策宣導網站及電子報、不定期參加環境議題動態研討會、蒐集客戶環境規範，將最新環境規範項目更新至「環境有害物質管控表」，主動向供應商發放及回收調查表。另請供應商提供物質檢測報告，確實進行盤查確認，以確保公司產品的環境風險等級，皆能符合最新國際及客戶環保規定與責任。

有害物質限用聲明：矽創針對新供應商發放『供應商不使用環境危害物質聲明書』，截至 2025 年度供應商簽署率 100%。

掌握物料定期檢測報告：供應商每年須提交 RoHS10 項管制物質與無鹵規範 (HF) 之物料定期檢測報告，包含鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、多溴聯苯 (PBBs)、多溴聯苯醚 (PBDEs)、鄰苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)，以及氯 (Cl)、溴 (Br) 等 2 項鹵素物質。掌握環境物質要求表：供應商需提供國際及客戶新環境物質要求的盤查結果及調查表。

4.3.4 辦公室化學物質管理

矽創作為 IC 設計公司為辦公室型態，不參與晶圓製造、加工或生產，亦不參與光伏電池或太陽能電池的製造。因此不涉及直接揮發性有機化合物 (VOC) 排放。

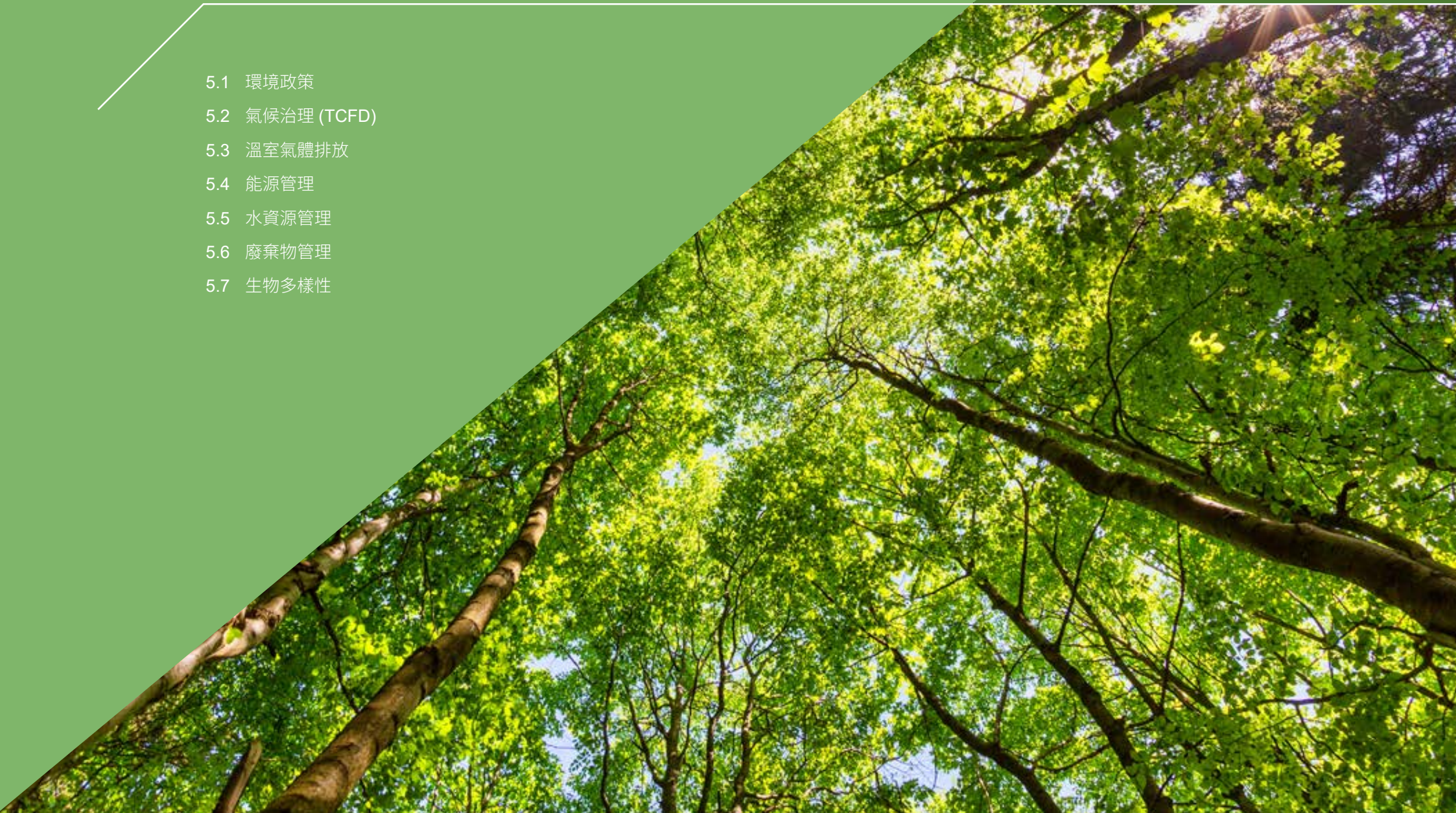
直接 VOC 排放與數據覆蓋率

年份	2022	2023	2024	2025	2025 目標
公噸	0	0	0	0	0
百分比	100%	100%	100%	100%	

註：數據覆蓋率計算方式：數據覆蓋營運據點 / 矽創所有營運據點 *100%。

5 保護環境

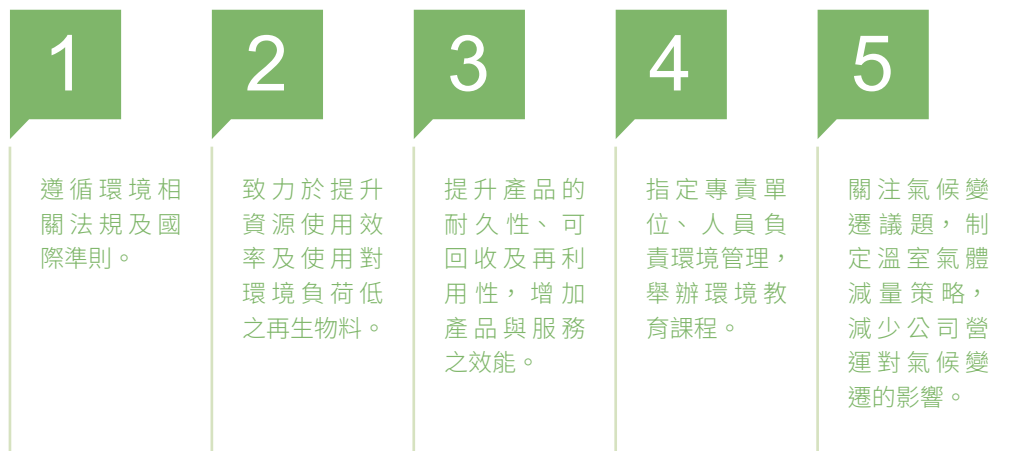
- 5.1 環境政策
- 5.2 氣候治理 (TCFD)
- 5.3 溫室氣體排放
- 5.4 能源管理
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 生物多樣性



5 保護環境

5.1 環境政策

矽創企業永續發展委員會及下轄之執行辦公室，為實踐企業社會責任及達永續發展目標，依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》，已於 2022 年制定「企業永續發展實務守則」，其中涵蓋發展永續環境的環境保護政策，希望提升公司內外部利害關係人理解公司環境管理精神，原則如下：



矽創另訂有「環境限用物質管理程序」，確保產品符合歐盟 RoHS、REACH SVHC、包裝材廢棄物(Directive 94/62/EC)指令等國際法規，推動綠色供應鏈及公司全員參與，且在 ISO 9001 架構下設置環境物質管理系統，規劃、制定、實施、維持、量測、監督、分析與持續改善，推動環境面向之永續發展，以降低營運對環境之衝擊。

有鑑於生物多樣性保育有助於促進氣候變遷之減緩與調適，且對全球經濟永續發展具積極意義，矽創 2026 年預計參考聯合國《生物多樣性公約》精神，訂定公司生物多樣性政策，希望為保護生物多樣性、資源的持續利用及遺傳資源的取得與其所獲利益分享之公平公正性盡一份心力。矽創承諾公司營運活動：(1) 符合國際、國家生物多樣性法律；(2) 避免破壞瀕危和受保護之物種。

為妥善落實工作場所、實驗室廢棄物處理、資源回收工作，確保場所內環境整潔，防治環境污染，保障同仁安全及衛生，制定「環保管制程序」，傳達至所有同仁及劃分權責單位，減少廢棄物，增加資源循環利用。在 2025 年度具體行動包含持續推廣「流程電子化」(如電子薪資單、電子簽核系統)，減少來往信件、公函的列印；公司內宣導公告亦以電子郵件方式執行，盡量減少用紙。其中，紙製品採用通過森林管理委員會(FSC)或森林驗證認可計畫(PEFC)認證的紙類，確保紙製品與毀林活動無關，碳粉匣則採用環保碳粉匣。在其他綠色採購方面，電腦、螢幕選購亦優先考量能源之星標章之產品。

矽創 2025 年度響應綠色或社會效益投資計畫，於 2025 年透過合併報表子公司「力領科技」、「昇佳電子」投資遠東新世紀股份有限公司綠色債券(債券簡稱：遠東新 E2 永，代碼：140202)共計新臺幣 9,718,500 元整，該債券取得櫃檯買賣中心綠色債券資格認可。同時也關注潔淨能源科技議題，支持綠能產業發展。



5 保護環境

5.2 氣候治理 (TCFD)

氣候變遷日趨加劇，依據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 全球風險報告調查結果，「極端天氣事件」持續位列前十大長期風險，企業將可能面臨實體與轉型風險，但同時也可能為業務發展帶來新的契機。矽創參考「氣候相關財務揭露建議 (TCFD)」，進行氣候相關風險與機會鑑別及其對公司營運策略與財務影響的評估，並依治理、策略、風險管理、指標與目標之架構進行揭露。

矽創將持續關注並符合氣候相關及環境保護之法規，2025 年度未發生違反環境相關法律或法規而遭受重大罰款和非金錢裁罰。

5.2.1 矽創氣候相關財務揭露 TCFD 管理架構

 永續治理	專責單位	永續發展委員會為推動企業永續行動的核心，由召集人及委員評估各方議題後，擬定中長期的永續目標。永續發展委員會下轄執行辦公室，整合內部資源，於各營運單位組成之風險管理成員辨識與營運相關的氣候議題，擬定對應策略，檢視目標達成情形。
	定期追蹤	董事會定期聽取永續發展委員會報告、ESG 重大議題，包括氣候等風險管理成果執行情形，董事會針對委員會報告內容提供策略可行性或建議方向，同時追蹤執行進度和督促委員會評估調整規劃事項。
 策略	研發設計	致力於多應用顯示晶片的設計與研發，提供客戶最佳解決方案、兼顧永續趨勢，開發高效節能的創新產品。
	節能設施	2025 年度汰換耗能冰水主機 6 台，提高辦公室能源使用效率。
 風險管理	風險評估	永續發展委員會執行辦公室透過風險鑑別流程進行企業內外部的潛在風險評估，彙整重大氣候風險議題和相對應之風險管理措施，並定期檢討追蹤。
	評估追蹤	每年檢視政策、法規、技術、市場及商譽於轉型風險與機會之變化，同時透過「風險管理政策與程序」定期檢視實體風險、轉型風險與機會評估結果，且持續滾動式修正。
 指標與目標	節水節電	每年度訂定內部節水與節電標準，定期追蹤目標達成度，積極因應氣候變遷的相關風險。 規劃 2030 年達成「使用再生能源占該年度用電比率」達 5%。
	通過驗證	矽創最初於 2023 年依照 ISO 14064-1:2018 進行 2022 年度盤查，並完成查證；後續維持自行盤查。於 2025 年進行 2024 年度 ISO 14064-1:2018 外部查證。

5 保護環境

5.2.2 氣候變遷採取之相關因應

項目 1 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。

在氣候變遷相關議題的治理與監督，以下為治理單位相關職權範圍及職責、溝通頻率描述：



董事會

最高治理單位，每年定期聽取永續發展委員會報告，並針對 ESG 重大議題執行情形 (包括氣候風險管理成果) 等報告內容提供策略可行性或建議，同時追蹤執行進度和督促委員會依據評估結果調整規劃事項。



永續發展委員會

董事會委任董事長及兩位獨立董事擔任委員會委員職務，並任命董事長為召集人，每年成員們透過永續相關課程進修，持續精進具備企業永續經營知識及能力。並負責督導公司永續發展 (包括氣候相關議題) 重要政策之行動計畫，檢討、追蹤永續發展執行情形與成效，並委任執行辦公室最高長官黃英記處長執行永續發展事務，每年提報董事會相關策略與目標之達成進度。



薪資報酬委員會

每年召開會議討論、評估與審閱高階經理人在 ESG 相關績效之報酬 (包含永續與風險治理)，將相關目標及目標達成程度納入高階主管之績效評估與薪酬制度。

本公司已於 2022 年制定「企業永續發展實務守則」及「永續發展委員會組織規程」，並據以成立永續發展委員會。基於對氣候變遷風險與機會辨認的日益重視，永續發展委員會督導其下執行辦公室，訂定「風險管理政策與程序」，該程序明確劃分各治理單位與管理階層風險與機會之辨認與因應措施的角色與權責範圍。管理階層中，執行辦公室需每年至少一次召集各營運單位辨識與評估各面向風險因子 (亦包括氣候變遷與天然災害)，針對高關注度風險召開「風險管理會議」，與各營運單位溝通風險資訊，檢視對應策略及整體達成情形，並每年提報至永續發展委員會及董事會。另外，執行辦公室針對氣候策略執行情形，2025 年度已報告：溫室氣體盤查與外部查證、能源管理計畫、氣候相關風險管理會議、制定內部碳定價等議題之工作狀況。



5 保護環境

項目 2 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)。

經公司內部辨識及參考主要供應商狀況，定義可能影響之時間區間：短期為 3 年以內，中期為 3 至 10 年，長期為 10 年以上。以下為列入評估的氣候風險與機會，及其對本公司經營模影響 (業務) 和價值鏈影響：

可能影響之時間區間			風險類型	風險事件	議題描述	對经营模式影響	對價值鏈影響
短	中	長					
●	●	●	實體風險 立即性	極端氣候事件	(1) 因颱風、豪雨、高溫、淹水、乾旱等極端氣候事件影響辦公室運作及安全性。 (2) 能源供應不穩定。 (3) 產品運輸異動。	• 目前影響： 本年度暫無重大影響。辦公室於天災後，行政皆會進行安全巡視。 • 預期影響： 極端氣候間接造成能源供給中斷，可能短暫影響電信商、IT 設備或機房運作。	• 目前影響： 本年度暫無重大影響。 • 預期影響： 氣候變遷帶來的極端事件間接造成供應商能源供給或營運中斷，影響供應鏈生產、交貨準時性，亦使其緊急應變成本上升；供應商為增加抵抗風險的韌性，投入資源改善狀態。
	●	●	轉型風險 政策和法規	碳稅與碳費	(1) 臺灣碳費。 (2) 歐盟碳邊境調整機制。	• 目前影響： 暫無影響。 • 預期影響： 若臺灣未來將碳費啟徵門檻下調至本公司需負擔碳費水準，則增加公司營運費用；若歐盟擴大納管範圍至下游客戶產品，則本公司需配合提供相關資料。	• 目前影響： 為配合本公司未來揭露範疇 3 排放，上游供應商需提供溫室氣體盤查、產品碳足跡的資料。 • 預期影響： 上游供應商未來隨碳費、碳稅力度提升，除繳納費用外，亦推動更多減碳措施，所增加的額外營運費用可能轉嫁至下游客戶 (本公司)。
	●	●	轉型風險 名譽	利害關係人要求	(1) 利害關係人 (如主管機關、品牌客戶、投資人等) 要求公告所有碳足跡資訊並宣示減量目標。	• 目前影響： 部分品牌客戶及主管機關要求定期登錄氣候相關資訊，並追蹤目標制定及達成情況揭露。 • 預期影響： 利害關係人在揭露的資訊種類、品質，以及能夠完成的目標提升要求，且直接以採購量作為激勵或懲罰。	• 目前影響： 部分上下游廠商因主管機關、客戶要求，或是參與氣候相關倡議而投入營運資源。 • 預期影響： 價值鏈相互影響，合作程度加深，打入新客戶供應鏈添加難度。
●	●	●	轉型風險 市場	市場需求變化	(1) 舊有產品在市場需求變化下，需投入研發費用，拓展新技術與規格，另一方面亦面臨後進者挑戰。	• 目前影響： 持續佈署相關技術能力，掌握不同應用市場需求趨勢。 • 預期影響： 客戶大量要求產品須具低耗能與低碳排的特性，公司必須以最佳成本與品質滿足客戶及市場需求。	• 目前影響： 暫無重大影響。 • 預期影響： 在選擇新供應商上，難度增加，必須以可以配合市場需求之供應商為主要考量。

5 保護環境

經公司內部辨識及參考同業狀況，列入評估之氣候機會如下：

可能影響之時間區間			機會類型	機會議題	議題描述	對经营模式影響	對價值鏈影響
短	中	長					
●	●	●	產品與服務	創新技術	(1) 開發低碳產品，並符合高效率省電需求(新規格)，迎合市場趨勢，協助終端消費者降低使用階段的能源耗損及碳排放量。	● 目前影響：設計上使用零電容技術，達到減料目的，同時使製程生產成本下降。另，佈署低功耗技術專利。 ● 預期影響：受永續觀念影響，市場對低耗能產品的需求持續提升，客戶採購偏好逐漸轉向節能產品，預期將帶動相關產品訂單穩定成長。	● 目前影響：客戶減省工序、降低成本，加快生產時間。 ● 預期影響：本公司將選擇得以配合品質政策需求之供應商。
●	●	●	資源效率及韌性	供應鏈管理	(1) 以最適化供應鏈模式，提供符合品質的產品。	● 目前影響：多數產品已由外包廠庫房直接出貨，減少不必要的運輸路徑，不僅提升物流效率，更降低碳排放與能源消耗，為永續供應鏈做出貢獻。 ● 預期影響：持續永續供應鏈管理，強化氣候變遷不同風險的各項因應方式，提升公司應變能力與客戶信賴感。	● 目前影響：與得以配合直接出貨之供應商密切合作。 ● 預期影響：供應商需提高其可靠度，確保在不同永續風險下之營運能力。
●	●	●	能源來源	再生能源	(1) 使用低碳能源，可協助減少溫室氣體排放，為本公司能源管理計畫一環。 (2) 回應外部利害關係人(ESG評鑑機構、客戶、主管機關)的需求。	● 目前影響：評估公司再生能源採購協議之可行性。 ● 預期影響：定期檢視目標及減量達成進度，形成長期使用再生能源計畫。	● 目前影響：部分供應商規劃及執行其使用再生能源的計畫。 ● 預期影響：客戶可取得碳排放量更低的產品，降低終端產品的碳足跡。

5 保護環境

目前本公司針對各風險事件 / 機會議題所採取之策略，以及預期未來可能潛在的財務影響：

風險事件 / 機會議題		目前減緩與調適努力 - 策略	預期財務影響
風險	極端氣候事件	(1) 參考國家災害防救科技中心資料，確認各營運據點災害潛勢情況，皆無直接位於淹水、土石流坡地、海嘯的潛勢區；且於颱風豪雨警報時，配合大樓管委會進行相關預防作業。 (2) 桌上型電腦配備不斷電系統；機房設備裝置、線路具備援機制，資料則進行異地備份；維持 ISO 27001 系統有效性，包含制定營運持續的程序文件、進行業務衝擊分析、復原時間及資產風險評鑑、定期執行災難演練復原計畫。 (3) 每日機動性應變物流可能產生之變化，密切與價值鏈保持聯繫。	(1) 營業費用增加：IT 採購相應設備及維持 ISO 27001 系統有效性。
風險	碳稅與碳費	(1) 持續關注各國碳相關法律與機制發展。 (2) 於情境分析中，提前評估未來若需繳納碳費，對於營業收入之負擔。	(1) 營業費用增加：繳納碳稅、碳費。
風險	利害關係人要求	(1) 配合外部需求，填答客戶問卷、主管機關 ESG 數位平臺，編製年報和永續報告書及主動參與國際評鑑機構的 ESG 問卷 (例如 S&P Global Corporate Sustainability Assessment)，如實揭露公司碳排放情況。	(1) 營業費用增加：為提升碳數據的可信賴度，進行外部機構第三方驗證。
風險	市場需求變化	(1) 持續關注技術發展與市場趨勢，適時偕同價值鏈規劃產品開發。	(1) 營業費用增加：投入研發所需時間與人力。
機會	創新技術	(1) 擁有零電容、低功耗技術之專利。 (2) 密切與客戶聯繫、合作，從產品推廣至驗證導入，並且適當調整組織，增強工作效率與滿足客戶需求。	(1) 營業利益挹注：營收及毛利持續獲益於搭載創新技術之產品。
機會	供應鏈管理	(1) 供應鏈部門每日與供應外包商密切聯繫，即時監督各種可能延遲交貨的情況。 (2) 定期審視供應商交貨順暢，了解其是否針對發生過的生產事故進行改善或預防措施 (例如針對能源供給不穩定，供應商選擇專線供電)，將風險納入採購量的考量。 (3) 透過多重及跨區域的供應商分佈，以及產銷系統建置各產品庫存和供需模型，維持供貨穩定。	(1) 營業費用增加：持續拓展可能合作供應商，試驗階段費用增加。
機會	再生能源	(1) 考慮外部利害關係人要求及自身減碳需求，評估所需採購之再生能源量。 (2) 評估合適廠商，進行再生能源採購契約簽訂。	(1) 營業費用增加：採購再生能源。

5 保護環境

項目 3 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

極端氣候及轉型行動對本公司之潛在財務衝擊影響，請見前項中氣候風險事件 / 機會議題表格裡的「預期財務影響」。

項目 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。

矽創為健全公司治理、落實企業經營之風險管理，針對可能威脅公司營運的不確定因素進行風險管理，於 2023 年經永續發展委員會及董事會通過「風險管理政策與程序」，並授權永續發展委員會下轄的執行辦公室負責風險管理活動之執行推動與協調，包含召開風險管理會議、與各營運單位溝通、收集整合風險管理報告等。

永續執行辦公室每年定期開會，與各營運單位溝通風險資訊與評估永續發展各面向之風險 (包含環境面的氣候風險)，並向永續發展委員會及董事會報告各類風險之風險管理執行狀況。最近一次提報董事會日期為 2025 年 10 月 30 日。

一、風險辨識

1. 永續發展委員會之執行辦公室，對內與各營運單位溝通風險資訊，對外參考同業及國際趨勢，負責收集和彙整公司需辨識之永續營運相關風險因子。
2. 2025 年度所收集之環境面風險因子如下：氣候變遷 _ 實體風險、天然災害、國際及當地環保法令改變、氣候變遷 _ 轉型風險 _ 碳定價機制 (政策及法律)、氣候變遷 _ 轉型風險 _ 減排承諾及淨零排放。

三、風險評量與回應

1. 透過風險分析結果進行排名，經由各營運單位代表和執行長檢視後，決定公司優先關注和處理之風險議題。該內容由永續執行辦公室記錄，並提報永續發展委員會進行核定。
2. 各營運單位依據風險等級，規劃與執行後續風險回應方案，持續監控，並定期提交風險管理運作情況予永續發展委員會下轄之執行辦公室彙整。
3. 永續發展委員會下轄之執行辦公室定期呈報永續發展委員會風險管理運作情況，並由委員會召集人或其指定人 (執行辦公室主管黃英記處長) 至少一年一次向董事會報告。

二、風險分析

各營運單位辨識風險因子後，列出針對風險因子之公司現有應對措施、新增對策說明、監控頻率與目標，並對其進行「發生可能性」與「一旦發生後負面衝擊度」的評分，由此乘積了解風險對公司之影響，作為後續風險管理的依據。

四、風險監督與審查

董事會為風險管理之最高監督單位，其下轄之永續發展委員會為風險管理之最高指導單位，審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項中。



5 保護環境

項目 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。

矽創為無廠 IC 設計公司，對氣候風險的因應較製造業彈性大且速度快。矽創將持續關注金管會成立之專案小組對情境分析所需參數及重大假設的資料庫建置。目前公司初步列出未來進行情境分析時需考量之因素。

情境、參數、假設及分析因子

- (1) 碳費單價 (可能隨時間變化) 考量臺灣環境部於 2024 年發布碳費三子法及相關說明資料、簡報。
- (2) 臺灣區域供應鏈實體風險參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (TCCIP)。
- (3) 溫室氣體排放情境採用聯合國跨政府氣候變遷委員會 (IPCC) 發布第 6 次評估報告 (AR6)，以共享社會經濟情境 (Shared Socioeconomic Pathway, SSP) 中的低排放情境 (SSP1-2.6) 及極高排放情境 (SSP5-8.5) 評估各地實體風險。
- (4) 應考量各供應商營運據點 (及其所屬國家碳管理、碳市場制度)、生產量及運送方式，以及成品本身及其銷售地點是否涉及碳邊境調整機制 (CBAM)。
- (5) 考量到一項風險如何影響其他風險的複雜及不確定性，每項風險因子都是獨立模型，並未考量風險間之依賴及抵換。
- (6) 評估財務衝擊使用上述參數假設預估時間範圍自 2027 年至 2050 年。

主要財務影響

轉型風險中的碳費成本：目前因臺灣環境部《碳費收費辦法》碳費起徵門檻為 2.5 萬噸，本公司尚未列入徵收名單，若 2030 年起徵門檻水準下調至本公司需負擔碳費水準，將以 2024 年第 5 次碳費費率審議會結論：「西元 2030 年之碳費費率將接軌國際碳定價水準 (每公噸 CO₂e 1,200 元 ~1,800 元)」中的預估設算。

情境假設	估計可能 2030 年之財務影響
碳價每公噸 CO ₂ e 新臺幣 1,200 元 ~1,800 元。 目標為 2030 年較基準年 (2024 年) 減量 6% 以 2025 年度本公司個體財報營業收入為 2030 年營業收入。	增加之營業費用約占營業收入約 0.01%~0.02%。

項目 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。

面對氣候風險，本公司以響應政府政策之淨零承諾為目標，透過執行溫室氣體盤查、參與國際永續指標評鑑、定期評估氣候風險、配合供應鏈減碳計畫、發展綠色低碳產品等策略，並每年度召集內部風險管理會議，以定期評估氣候相關風險，包括轉型風險。藉由氣候轉型行動，維護地球環境的乘載能力，實現共生共榮的永續生態體系。

關於因應管理氣候相關風險轉型計畫內容，請參考上述第 2 項氣候風險、氣候機會表格裡的「目前減緩與調適努力 - 策略」。

辨識及管理風險的指標上，公司固定參考國際評鑑項目，例如 Sustainalytics, S&P Global Corporate Sustainability Assessment，及政府法規演變。目標上，為落實淨零承諾，矽創於 2025 年完成 2024 年度溫室氣體盤查及外部查證，並且將 2024 年度設定為基準年，且以範疇一及二排放之加總作為減量標的，2030 年減量目標為 6%，未來將持續監督是否達成，亦會追蹤公司變動情況及利害關係人要求，滾動式考量減量目標。此外，矽創與多方利害關係人建立夥伴關係，加速落實氣候風險控管及減緩行動、半導體產業零碳綠色影響力，中期以達成碳中和為目標，進行排放減量以及移除增量之作法，以期最終穩健邁向行政院「臺灣 2050 淨零排放」的長期目標。

5 保護環境

項目 7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

矽創 2025 年 10 月參照環境部「碳費收費辦法」，暫訂內部碳定價（ICP）每公噸新臺幣 300 元，並持續追蹤環境部氣候變遷署碳費費率審議會決議結果，視情況及需要調整價格。預計於 2026 年度開展內部碳費機制作業，若有效落實，即可應用於節能減碳專案，為公司的減碳目標推升助力。

項目 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。

本公司在氣候相關目標上，以執行強化排放量報導義務和溫室氣體減量為目標，每年達成進度上，本公司相較上市櫃公司溫室氣體排放路徑圖規定，提前於 2023 及 2025 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方機構查證，並每年持續進行自我盤查，未來預計再次於 2027 年委託第三方機構 BSI 完成查證工作。溫室氣體排放範疇、減量之規劃期程及每年達成進度請詳以下項目 9 說明。

上述目標所涵蓋之活動，因本公司為專業 IC 設計公司，無製造、封裝、測試等生產機台或是化學製程的能源消耗，營運空間以辦公室為主體，故在範疇二的溫室氣體排放量占比最大，整體用電以空調、照明、電腦資訊、實驗室器材等用電設備構成整體能源使用組成。

本公司於 2025 年度評估使用再生能源，並提報至董事會通過，預計於 2026 年第二季開始使用，詳細執行情形將揭露於 2026 年度年報中。

項目 9 溫室氣體盤查及確信情與減量目標、策略及具體行動計畫

• 減量基準年及其數據、減量目標

為持續達成國際減量趨勢，本公司透過永續發展委員會下轄執行辦公室進行減量追蹤，設定範疇一及二溫室氣體排放加總為減量基準。2030 年減碳目標較基準年 (2024 年) 下降 6%，未來將持續監督是否達成，亦會追蹤公司變動情況及利害關係人要求，滾動式考量減量目標。

• 策略

目前已針對用電量最大的空調主機設備，透過冰水主機出水溫度調整及適時啟動並聯運作，和調高室內冷房溫度、定時裝置的操作管理，減少空調用電量。

在用電習慣方面，則進行宣導節電、辦公事務機器設定省電模式、降低螢幕待機時間、午休辦公區關燈等節電措施，進而降低溫室氣體排放量。

研議陸續將公司 T5 日光燈管替換為更省電 LED 燈管，並規劃採購再生能源，預期在積極減碳作為下，總碳排可持續下修。

• 具體行動計畫

2025 年依現行能源管理計畫，投資新臺幣 6,562,500 元購入 6 台冰水主機，並陸續汰換完畢，此次汰換皆新增變頻配備，配合空調系統節電策略，預計可提升能源效率、提高辦公室環境舒適度及減少老舊設備維護成本。

• 減量目標達成情形

2025 年溫室氣體排放 (範疇一及二) 較 2024 年下降 8.17%，主要因為新竹總公司添購新型變頻冰水主機所提升之能源效率成果卓然，致排放量下降。

5 保護環境

5.3 溫室氣體排放

矽創主營業務為無工廠專業晶片設計公司，從事產品之設計、研發及銷售，營運活動皆在辦公大樓內。涉及生產製造相關之晶圓製造、封裝、測試等作業則委由專業代工廠進行，因此不產生大量之空污、廢水、廢棄物及溫室氣體排放等環境衝擊之項目。未來則規劃對範疇三的溫室氣體排放項目逐步納入盤點。

因應國際趨勢與金管會之政策推動，矽創已於 2025 下半年執行 2024 年度溫盤數據 ISO 14064-1 外部查證，且取得查證聲明書。未來也將按照主管機關規範，安排相關盤查及外部查證，並參考下列標準製作溫室氣體報告書。

- 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gases Inventories
- ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告指引之規範
- ISO 14064-3 溫室氣體聲明之查證與確證附指引之規範
- 事業溫室氣體排放量資訊平台
- 聯合國氣候變化政府間專家委員會 (IPCC) 第六次評估報告，2021
- 產品碳足跡資訊網

矽創依據「溫室氣體排放管理程序」進行 2025 年度溫室氣體盤查作業。2025 年度溫室氣體盤查範圍涵蓋：類別一的直接溫室氣體排放、類別二的外購電力輸入，考量發生頻率、減量空間、活動數據可取得性及排放係數可取得性原則，將類別三下游運輸及員工通勤產生的排放量納入盤查。根據計算，最主要大宗排放為類別二的外購電力，我們將在能源管理章節進一步描述相關的管理措施。2025 年度溫室氣體總排放量為 1,331.773 公噸二氧化碳當量 (tonnes CO₂e)。

揭露主題：溫室氣體排放

SASB 指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-110a.1	(1) 範疇一之全球總排放量 (單位：tonnes CO ₂ e) (註 1 及註 2)	11.0038	12.4314	13.2040	41.1129 (註 3)
	(2) 來自全氟化合物的總排放量 (單位：tonnes CO ₂ e)	0	0	0	0
TC-SC-110a.2	對管理範疇一排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	矽創主要為晶片設計、研發及銷售，無晶圓製造、封裝、測試等相關半導體製程，故無 PFCs 之排放。 矽創主要營運屬於晶片設計產業，以辦公室型態為主，故在類別二 (範疇二) 的用電量占比較大；類別一 (範疇一) 主要排放來源為公務車輛用油、冷媒逸散等。目前矽創陸續汰換老舊冰水主機，未來類別一 (範疇一) 減量的措施可考慮採用電氣化公務車輛降低碳排放量。			

註 1：各項溫室氣體之全球暖化潛勢值 (GWP) 係依據 IPCC 於 2021 年更新之第六次評估報告 (AR6)。

註 2：2022-2023 年度溫室氣體排放量涵蓋 2 個據點，2024 年度進行 ISO 14061-1 外部查證，溫室氣體排放涵蓋 3 個據點，2025 年度邊界為矽創個體公司。

註 3：由於 (1) 盤查範圍增加，以及 (2) 新竹總公司 2024 年底及 2025 年中共購入 8 台新冰水主機，汰換前之舊冰水主機冷媒種類不屬於標準規範七大類溫室氣體，於 2024 年度外部查證時與稽核機構確認後排除不計，在新機為標準規範需納入計算之冷媒種類的情況下，範疇一排放量提升幅度較大。惟新機使用令能源效率提升，亦使範疇二排放量有所下降。

矽創直接溫室氣體排放量 (依排放類型) (單位：tonnes CO₂e) (註 1)

溫室氣體	二氧化碳 (CO ₂)	甲烷 (CH ₄)	一氧化二氮 (N ₂ O)	氫氟碳化物 (HFC _s)	合計
2022 年	1.2399	0.0125	0.0391	9.7123	11.0038
2023 年	1.2280	0.0124	0.0387	11.1523	12.4314
2024 年	0.7511	0.1854	0.0237	12.2438	13.2040
2025 年	0.7263	0.4791	0.0229	39.8846	41.1129

註 1：矽創直接排放無 PFCs、SF₆、NF₃ 等氣體排放。

矽創溫室氣體排放量 (依類別) (單位：tonnes CO₂e)

範疇	類別一 (範疇一)	類別二 (範疇二)	類別三 ~ 六 (範疇三) (註 1)	總溫室氣體排放量 (註 2)
類別	直接溫室氣體排放	外購電力	間接能源	
2022 年	11.0038	992.1337	172.2778 (註 1)	1,175.415
2023 年	12.4314	1,027.8791	474.9719 (註 1)	1,515.282
2024 年	13.2040	1,002.3020	402.1093 (註 3)	1,457.172
2025 年	41.1129	891.4335 (註 4)	399.2269 (註 5)	1,331.773

註 1：2022 年度範疇三溫室氣體排放包含：採購商品與服務：能源採購；2023 範疇三溫室氣體則再加上員工通勤。

註 2：依據行政院環境部〈溫室氣體排放量盤查作業指引 113 年版〉，彙總排放量四捨五入揭露至小數點後三位。

註 3：矽創於 2025 年下半年執行類別三：下游運輸溫室氣體排放數據盤查，並且通過 ISO 14064-1:2018 外部查證。

註 4：此處數據與年報有所差異，主係矽創 114 年度年報刊印日時，經濟部能源局尚未公告 2025 年度電力排碳係數，因此當時以 2024 年度排碳係數 0.474 公斤 CO₂e/度進行類別二 (範疇二) 量化，後能源局於 2026/6/2 公告 2025 年度電力排碳係數，此處數據調整使用 0.467 公斤 CO₂e/度進行計算。

註 5：數據包含類別三下游運輸、員工通勤的排放量。

5 保護環境

5.4 能源管理

揭露主題：製造之能源管理

SASB 指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量 (GJ)	7,034.9365	7,508.3253	7,612.5030	6,882.0504 (註 1)
	(2) 電網電力百分比	99.75%	99.76%	99.86%	99.85%
	(3) 再生百分比	0%	0%	0%	0%
	能源密集度	0.6070	0.7274	0.7143	0.6454

註 1：矽創 2025 年總用電度數為 1,908,851.2435 度 (kWh)，加上公務車用油，經單位換算，得此處能源總耗用量，2022-2024 年亦追溯為用電及公務車用油之總能源消耗量。

註 2：2022-2023 年度能源排放量涵蓋 2 個主要營運據點，2024-2025 年度邊界為矽創個體公司。

註 3：各類能源熱值轉換係數：電力 1 kWh = 0.0036GJ、2022-2023 汽油 1 L = 32,635.2 KJ (7,800 kcal)；2024 年調整汽油 1 L = 31,836.056 KJ (參考環境部 2025/2/13 公告之 113 年度車用汽油低位熱值為 7,609 kcal/L)，2025 年調整汽油 1 L = 36,158.1 KJ (參考環境部 2026/2/10 公告之 114 年度車用汽油低位熱值為 7,586 kcal/L)。

註 4：矽創無製程設備，能源耗用量 100% 為辦公室耗用之電力及公務車用汽油。

註 5：能源密集度 = 能源總耗用量 (GJ) 除以個體營業收入 (新臺幣百萬元) 計算。

矽創主要為專業晶片設計公司，無製造、封裝、測試等生產機台的能源消耗；營運空間以辦公室為主體，整體的能源耗用以空調占比為最大宗，加上照明、電腦資訊、實驗室器材等用電設備構成了整體的能源使用組成。2025 年度使用之能源為外購之非可再生電力及公務車用油，能源消耗量 6,882.0504 GJ，較去年下降 9.60%。

為確保能源使用的量化管理、定期追蹤與績效評估，我們將能源密集度作為參考指標，以提升能源效率並推動持續減量，2025 年度相較於 2024 年度的能源密集度下降 9.64%，由於 2025 年度我們繼續展現具體行動，新竹總公司綜合考量節能標章產品、穩定性以及使用情境，投資新臺幣 6,562,500 元購入 6 台冰水主機，並陸續汰換舊機，此次汰換皆新增變頻配備，配合空調系統節電策略，預計可提升能源效率、提高辦公室環境舒適度及減少老舊設備維護成本。總用電度數較 2024 年度減少 202,797.8168 度 (下降 9.6%)，節能成效顯著。2025 年度同時亦評估使用再生能源，並提報至董事會通過，預計於 2026 年第二季開始使用，詳細執行情形將揭露於 2026 年度年報中。

此外，為增進員工能源管理計畫能力，公司透過費用補助、給予公假等方式鼓勵員工透過內 / 外訓方式或是自主性進修相關課程，



矽創節能措施

項目	內容
 照明	- 臺北辦公室午休時間，辦公室照明自動關閉 1 小時。 - 汰換耗能燈具，以省電燈泡 T5 為主，若遇新裝修工程或現有燈具毀損時自然汰換為 LED 燈具。
 辦公室設備	- 新竹辦公事務機器設定省電模式。 - 辦公室電腦設備插電待機時間由 30 分鐘下調至 10 分鐘。
 空調控制系統設定	新竹辦公室設定自動啟動、自動關機排程；臺北辦公室則與保全系統連動，下班保全鎖定時段不開機，避免同仁下班後空調未關機狀況發生。
 行為管理	不定期宣導節能作為 (如使用完會議室隨手關閉會議設備、空調、照明、辦公室設備等)。

5 保護環境

5.5 水資源管理

揭露主題：水管理

SASB 指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	5,369.0219 (公噸)	6,286.5883 (公噸)	7,072.6359 (公噸)	7,769.7572 (公噸)
		5.3690 (千立方公尺)	6.2866 (千立方公尺)	7.0726 (千立方公尺)	7.7698 (千立方公尺)
		矽創於臺灣營運據點所在地，取水來自第三方的淡水，根據 WRI 水壓力評估地圖之資訊，非屬高或極高之風險區域，因此自水資源壓力區取水百分比為 0%。			
	(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
GRI 指標項目		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
排放量 (單位：公噸)		5,369.0219	6,286.5883	7,072.6359	7,769.7572
用水密集度 (註 1)(公噸 / 百萬元營收)		0.4633	0.6090	0.6636	0.7287

註 1：用水密集度 = 取水量 (公噸) / 百萬元營收

註 2：2022-2023 年度數據涵蓋 2 個主要營運據點，2024-2025 年度邊界為矽創個體公司。

矽創為辦公室型態，製造為 100% 委外，無透過物理和化學處理步驟所產生之超純水、製程用水及廢水排放，用水屬於一般生活用水，取水源自於各地區以水管及其他設施導引供應合於衛生之公共給水。關於主要營運據點的廢水排放，新竹辦公室所在地設有污水處理設施，處理大樓排放之生活污水且受主管機關列管，臺北辦公室則接管至污水下水道，送至污水處理廠。經污水處理後，水質須符合流水排放標準，使得流放。2025 年度矽創無違反相關法規遭主管機關裁罰的情事發生。

2025 年度水取用量 7,769.7572 公噸，較 2024 年度增加 697.1213 公噸，主係新竹總公司於 2-3 月人數較前一年度增加，且該地區秋季平均溫度較前一年度高，導致民生用水需求增高所致。參考金融監督管理委員會之 ESG 數位平台上市公司半導體業，用水密集度多以 (公噸 / 百萬元營收) 作為單位，因此今年同步調整以該標準為揭露準則，2025 年度為 0.7287，相較去年增加 9.81%。另，由於盤查地理邊界調整為矽創個體公司，基準年亦同時變動至 2024 年度，未來若辦公場域有所變動時仍不排除變動基準年的可能性，也持續檢視是否有更加適當之用水效率指標。目前訂定目標為每年相較於基準年達成用水密集度減量 1%，2025 年度用水密集度未達到設定之標準，將再研議更多高效率使用水資源辦法。在節水行動方面，不定期進行節約用水宣導，亦持續評估可替換之省水功能產品，目前租賃的辦公大樓內使用之水龍頭、馬桶皆為省水功能產品，且將出水量調整為適當水量，避免水資源的浪費，並於各用水處標示明顯節約用水宣導，將可利用之水資源發揮更大效益。



5 保護環境

5.6 廢棄物管理

揭露主題：廢棄物管理

SASB 指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-150a.1	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量 (公噸)	-	-	-	-
	(2) 其回收百分比 (%)	矽創產品製造均委外，製造過程所產生之有害事業廢棄物均由委外製造廠負責處理。惟，委外生產最終退回之晶片不良成品則交付專業處理廠商進行不同類別的回收再利用及最終處置。			

矽創為晶片設計公司，負責晶片設計與銷售，產品製造委託專業晶圓代工廠及封測廠負責。矽創營運活動所產生之事業廢棄物涵蓋一般事業廢棄物（塑膠、木材、廢紙等）及源自於外包廠不良品退回的電子廢棄物（晶圓類、塑膠 / 捲 / 膜類、廢晶片、PCB 鍍金板類等），2025 年度產生之事業廢棄物總量為 6.5980 公噸，事業廢棄物按照《廢棄物清理法》後續交由專業合格廢棄物處理廠商進行不同類別的資源回收再利用及確認最終處置。其中，2025 年度金回收量達 16.2380 公斤（相當於回收約 35.7 萬支手機）；回收的矽原材則會再銷售給煉鋁廠，作為鋁合金產品的成分。矽創期望藉由適當的資源回收，減少原料物開採及廢棄物焚化掩埋對環境的衝擊，進一步達成循環經濟。2025 年度矽創無違反相關法規遭主管機關裁罰的情事發生。

營業活動亦產生一般生活廢棄物分為一般垃圾、廚餘及資源回收類，同仁集中垃圾於暫時存放區，再由清潔公司確認回收分類並清運至指定回收區，後續由合格廢棄物清理公司運至焚化廠處理。生活廢棄物數量因大樓辦公場域與其他廠戶共用，廢棄物為大樓統一處理，無法拆分出公司實際用量，此處僅揭露事業廢棄物重量。

「資源循環零廢棄」是矽創廢棄物管理最終目標。矽創訂有『環保管制程序』，分別落實一般廢棄物及事業廢棄物的資源回收機制，以事業廢棄物密集度（公噸 / 百萬元營收）作為追蹤矽創事業廢棄物管理的指標，訂定事業廢棄物密集度每年減量 1% 的目標（以 2022 年為基準年）。透過廢棄物總量削減與廢棄物資源再利用為策略，藉由合作廠商之製程技術改善、原料物減量等源頭管理措施，減少事業廢棄物產出。一般生活廢棄物的改善措施則包含落實垃圾分類、執行廚餘回收、減少影印用紙、宣導同仁使用環保餐具、水壺來減少一次性餐具及紙杯使用，並透過和信封公文袋、供應商寄送包材重複使用減低垃圾量。

在執行情形上，本公司 2025 年度事業廢棄物密集度為 0.0006（公噸 / 百萬元營收），相較基準年（2022 年度）事業廢棄物密集度略微上升，未來會再規劃如何積極執行減量措施。

事業廢棄物處理情況

類別	處理場址	主要廢棄物種類	處理方式	2022	2023	2024	2025
一般事業廢棄物	離場	木材、碎包材	焚化 (含能源回收)	0.4175	0.3091	0.3865	0.7235
		塑膠、廢紙、不鏽鋼、鐵	回收再利用	1.9535	2.0701	2.8698	4.0355
有害事業廢棄物 (註 1)	離場	電子廢棄物	委外回收處理	2.9159	1.9863	2.1229	1.8390
事業廢棄物總量 (公噸)				5.2869	4.3655	5.3792	6.5980
事業廢棄物回收率 (%)				92.10%	92.92%	92.81%	89.03%
事業廢棄物密集度 (公噸 / 百萬元營收)				0.0005	0.0004	0.0005	0.0006

註 1：矽創為晶片設計公司，製造皆外包予專業晶圓代工及封測廠，有害事業廢棄物來自外包廠不良品退回，而非本身營運製造所產生。

註 2：數據來自矽創自行從處理廠商之回收報告統計而得，因此可能與申報統計略有差異。

註 3：事業廢棄回收率 = 「處理方式」為回收再利用及委外回收處理之廢棄物重量 / 事業廢棄物總量。

註 4：事業廢棄物密集度 = 事業廢棄物總量（公噸）/ 矽創個體營收（新臺幣百萬元）。



5 保護環境

5.7 生物多樣性

矽創深刻思考科技發展與生態保護之間的平衡，希望得以更了解矽創辦公室營運、在地供應商與生態系統的依存關係，預計於 2026 年依照以下架構追蹤生物多樣性議題。根據 TNFD 指引，盤點自然環境相關的依賴與影響因子，並鑑別與評估因子可能對矽創財務造成影響的風險與機會，藉此訂定因應策略。

 治理	專責單位	- 永續發展委員會下轄執行辦公室，深入了解生物多樣性議題，包括相關國際框架 (TNFD、SBTN) 以及價值鏈、同儕狀態後，預計於 2026 年制定生物多樣性政策。 - 永續發展委員會為推動企業永續行動的核心，由召集人及委員評估議題後，擬定目標。
	定期追蹤	董事會定期聽取永續發展委員會報告管理成果執行情形，董事會針對委員會報告內容提供策略可行性或建議方向，同時追蹤執行進度和督促委員會評估調整規劃事項。
 策略	營運評估	識別本身營運與價值鏈對水資源、生態系統的依賴與影響，以及可能帶來的財務衝擊。
 風險與影響管理	風險分析	- 預計於 2026 依循 TNFD 的指引，採用定位 (Locate)、評估 (Evaluate)、評量 (Access)、準備 (Prepare)，進行四步驟 (LEAP) 分析。 - 初步分析對象：矽創辦公室據點、臺灣在地重要供應商。 - 預計初步運用資料：臺灣法定環境敏感地區、臺灣農業部國土生態綠網圖資分析。
 指標與目標	年度計畫	- 完成矽創 TNFD 四構面 (治理、策略、風險與影響管理、指標與目標) 初始內容建置。 - 若經分析確認本公司營運活動對生物多樣性產生實際或潛在負面重大影響，將依 AR3T 架構 (Avoid、Reduce、Restore、Regenerate、Transform) 制定相應管理行動，並將其納入年度風險管理與績效追蹤機制。 - 中長期目標：評估與分析全球供應鏈自然風險暴露程度，且推動供應鏈相關管理。

6 串聯夥伴

- 6.1 產品品質
- 6.2 客戶關係管理
- 6.3 供應鏈管理
- 6.4 原物料採購



6 串聯夥伴

6.1 產品品質

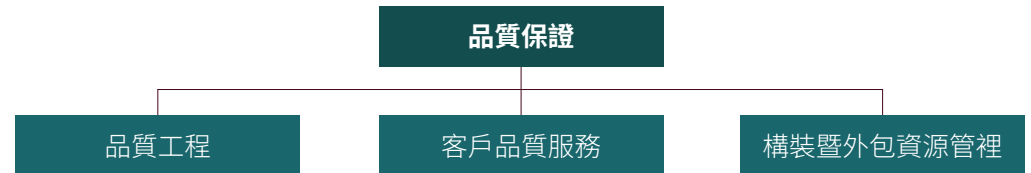
矽創通過 ISO 9001 品質系統驗證，透過建置完善的品質管理系統，強化公司品質作業管理能力，遵循 P-D-C-A（Plan-Do-Check-Action）持續改善模式，努力滿足客戶服務之需求與期望，增進客戶對公司產品品質的信心，達成客戶滿意服務。2025 年度矽創無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

矽創品質管理職責

單位	職責說明
品質工程	- 新產品品質、信賴性驗證。 - 新產品可靠性驗證及量產信賴性監控相關事宜。 - 品質異常分析。 - 工程變更通知。
客戶品質服務	- 客戶要求法規事項確認、更新與報告回覆。 - 客戶訴怨窗口。 - 客戶新產品認證相關事宜。 - 其他客戶服務相關事宜。
構裝暨外包資源管理	- 供應商生產品質管理。 - 綠色環境物質管控。 - 儀器設備校正管理。 - ISO 9001 品質系統管理。 - 構裝技術評估。 - 品質系統內部稽核計畫、執行、不符合事項之矯正、預防措施確認追蹤，且於管理審查會議中報告。 - 實施品質／環境管理物質相關作業調查。 - 接受品質／環境管理系統、相關品質／環境法規、及客戶要求的教育訓練。 - 相關品質／環境管理物質法規及客戶要求違反時的矯正措施。 - 負責品質／環境管理物質檢測資料確認、彙整。 - 對應客戶稽核。

品質政策

以最有競爭力的成本和品質，達到最高的客戶滿意度。



6.1.1 產品開發專案管理程序

為提供符合客戶期待的最佳產品，矽創在品質系統的監督下，建立完整的專案管理程序，在產品開發管理上，無論是企劃階段、設計階段、試產階段，或是量產階段，都以產品開發管理系統詳實記錄開發過程中的創意與專業資訊。在系統的支持下，無論是產品開發時程、產品成本或市場資訊都詳實記錄並追蹤，以期達成品質政策：以最具競爭力的成本和品質，達到最高的客戶滿意度。

產品開發管理系統保存了大量專業技術、創意與經驗，是矽創極為重要的資產。因此在機密資訊的保護上，矽創於 2023 年度導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，建制資訊分級與資料存取的授權與認證、資訊安全政策、資訊安全教育、資訊安全查核等方面進行資訊保護管理措施，並於 2024 年度取得 LRQA Limited 核發的國際資訊安全管理認證，以強化與制定公司資訊安全事件之管理程序。對於利害關係人的營業秘密與機密資料，矽創於 2023 年起建立智慧財產管理制度 (TIPS)，妥善管控營業秘密與機密資料，落實員工教育訓練，確保利害關係人的利益，並於 2025 年取得經濟部產業發展署的「台灣智慧財產管理規範」驗證通過。

企劃	設計	試產	量產
- 了解客戶需求 - 調查市場趨勢 - 整合出最有競爭力的規格與最有效率的開發計畫	- 定義產品規格、量產時間與產品成本 - 擬定開發計畫 - 依據開發計畫投入資源	- 確認產品特性、品質與信賴性 - 確認客戶對產品特性、品質與信賴性的要求 - 取得客戶對產品的承認	- 持續監控品質的穩定性 - 持續關注產品的競爭力 - 聆聽客戶與市場的反應，並解決客戶的問題 - 穩定供貨

6 串聯夥伴

6.2 客戶關係管理

6.2.1 客戶服務與滿意度

無論在產品開發、設計支援、產品推廣銷售及量產支援上，矽創皆依循 ISO 9001 品質管理系統的要求，進行流程導向的監控與評核，以盡力滿足客戶的需求與期望。

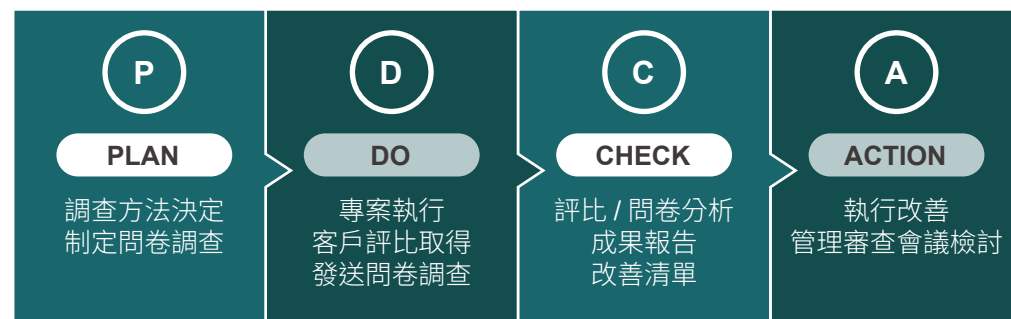
在保護客戶 / 消費者之權益上，矽創制定『客戶服務與抱怨處理程序』及『客戶滿意度作業程序』，力求提供優質客戶服務，並以客戶服務系統記錄每件客訴之處理過程，同時每月舉行品質月會檢討產品的品質表現，並深入檢討重大品質事件，以提高產品的品質。

矽創秉持著客戶至上的服務精神，用心傾聽客戶的回饋，將客戶意見透過內部相關部門的討論，轉化成可行改善方案，確保客戶聲音有被落實執行。矽創每年第四季針對前十大終端客戶，發放「客戶滿意度調查表」，收回調查表交由品質保證單位進行分析，再由相關權責單位根據客戶回饋之不滿意項目提出具體改善措施，將改善措施於年度管理審查會議檢討，期望持續提升客戶滿意度。執行情況上，2025 年度客戶問卷調查結果矽創總滿意度為 97.9 分，整體表現均優於目標值。

矽創歷年客戶滿意度調查

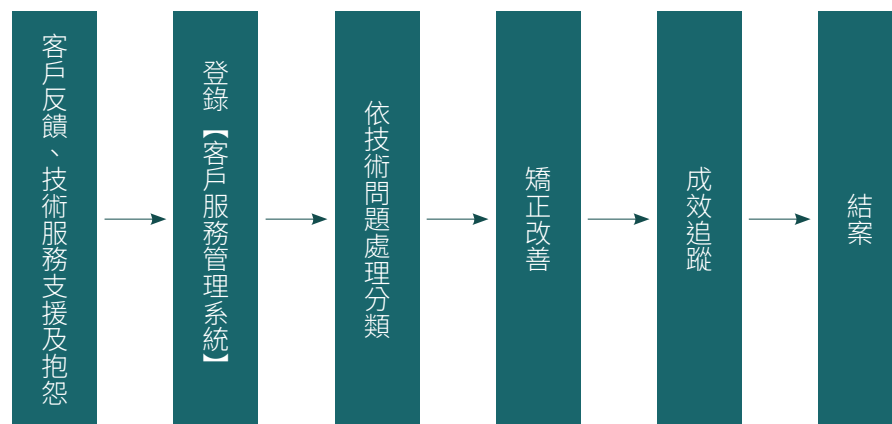
項目 調查區間	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
產品品質	97.6	98	94.6	98.7	97.3
訂單交期	87	94.2	92.5	98.3	96.1
技術支援	96.2	96.3	95.5	97.7	96.8
產品功能	98.6	99	96.6	98.7	98.3
服務態度	98.4	98.7	98.3	99.3	98.6
業務能力	98.2	98	97.3	99	99.3
總滿意度	96.6	97.5	96.1	98.6	97.9
目標值	85	85	85	85	85

客戶滿意度循環



矽創緊密與客戶溝通互動，重視客戶回饋意見與持續關注客戶需求。矽創建立「客戶服務與抱怨處理程序」，透過「客戶服務管理系統」整合客戶所提出的技術支援需求及抱怨處理資訊，由負責單位進行根因分析及提出對應改善措施，以積極服務態度，滿足客戶技術支援需求，避免抱怨再發生。品保單位每月統計並匯報客訴與退換貨案件，同時每週檢視所有案件之進度，以期在最短時間解決客戶的問題。

矽創客戶申訴管理流程圖



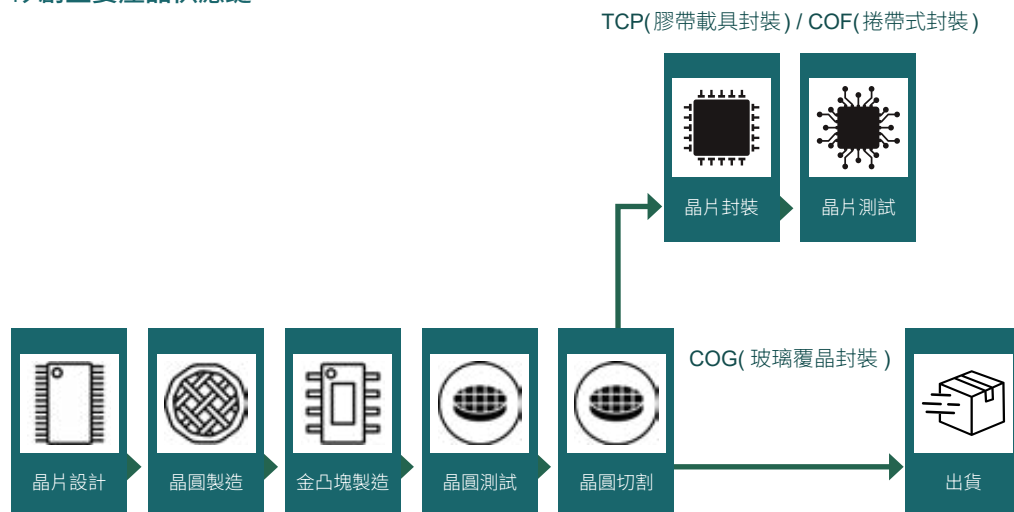
6 串聯夥伴

6.3 供應鏈管理

矽創為半導體產業鏈上游之專業顯示器驅動晶片設計公司，專注於晶片設計，負責積體電路產品之設計與佈局，後續交由專業晶圓代工廠製作晶圓，再委由專業封裝測試廠商進行後段之切割、測試及封裝。晶片產品生產過程中，需與產業鏈中的供應商密切合作，形成專業分工與互相合作的夥伴關係。本公司主要一階供應商為進貨類，包括「直接材料（如：晶片製造、封裝與測試）」及「間接材料（如：光罩、探針卡）」。

其中，我們將「直接材料」中，各段製程加工總量合計超過 8 成 5，以及未達 8 成 5 但在該段製程加工量最大之供應商，定義為「重要供應商」。2025 年度一階進貨類供應商共計有 45 家，其中 22 家屬於重要供應商。矽創為持續推動永續經營，期望更能與供應商攜手合作。長期來說，矽創透過「供應商行為準則」、供應商年度稽核作業，監督其 ESG 計畫實施情形，以確保供應商的採購行為符合「供應商行為準則」，從而避免與 ESG 產生潛在衝突。此外，新供應商也需透過評鑑報告，最終通過評鑑標準且試產通過者，則正式成為合格供應商，在供應商選擇和合同授予中，ESG 表現更佳的供應商亦更受青睞。期望透過對新舊供應商永續管理與監督，共同建立一個更具韌性的永續供應鏈，落實企業永續發展。

矽創主要產品供應鏈



6.3.1 供應商管理

供應商行為準則

矽創關注國際、產業及客戶永續發展議題，亦想藉此理解供應商伙伴於 ESG 方面可能面臨之風險，除前述品質管理機制，2024 年度參考「責任商業聯盟（RBA）行為準則 8.0」，制定矽創的「供應商行為準則」，除了對未來新供應商的加入進行管理，也向既有供應商發放、令其認知企業需在勞工、健康與安全（含健康安全衛生）、環境、道德規範（含隱私權保護）、管理體系方面應擔負起責任，其營運活動須遵守所在地的法律和規範，矽創要求供應商要求簽署確認函及遵守規範。目前一階進貨類供應商（含直接 / 間接材料）皆有符合矽創制定之供應商行為準則，符合狀態如下所示。

供應商行為準則項目：

勞工	- 禁止強迫勞動 - 不得僱用童工 - 工時	- 工資與福利 - 人道的待遇	- 反歧視 / 反騷擾 - 自由結社和集體談判
健康與安全	- 職業安全 - 應急準備 - 工傷和職業病	- 工業衛生 - 體力勞動工作 - 機器防護	- 公共衛生和食宿 - 健康與安全溝通
環境	- 環境許可和報告 - 預防污染和節約資源 - 有害物質	- 固體廢棄物 - 廢氣排放 - 材料限制	- 水資源管理 - 能源消耗和溫室氣體排放 - 生物多樣性及不毀林
道德規範	- 誠信經營 - 無不正當收益 - 資訊公開	- 智慧財產權 - 公平交易、廣告和競爭 - 身分保護及防止報復	- 負責任地採購礦物 - 隱私
管理體系	- 公司承諾 - 管理職責與責任 - 法律和客戶要求 - 風險評估和風險管理	- 改進目標 - 培訓 - 溝通 - 審核與評估	- 糾正措施 - 文檔和紀錄 - 供應商的責任

6 串聯夥伴

矽創一階進貨類供應商 (含直接 / 間接材料) 符合狀態

狀態達成佔比	狀態描述
22.22%	為 RBA 成員或提供有效 RBA 驗證。
60.00%	簽署矽創原版〈供應商行為準則〉。
17.78%	無法簽署原版，但 (1) 提供自身遵守 RBA 聲明書； 或 (2) 提供其所制定〈供應商行為準則〉、 經檢核大致覆蓋 RBA 行為準則規範項目。

為強化供應商管理機制，矽創針對一階進貨類「直接材料」供應商訂有「供應商管理程序」及設置「供應商管理系統平台」提供給公司內部評鑑供應商使用，此平台用以整合新供應商之審核至合格供應商之定期評鑑等管理紀錄；藉由明確的管理機制，汰除不符合資格的供應商，以達到供應鏈生產及品質穩定的管理目標。

2025 年度矽創主要供應商取得認證及符合環境物質管理規範的統計如下

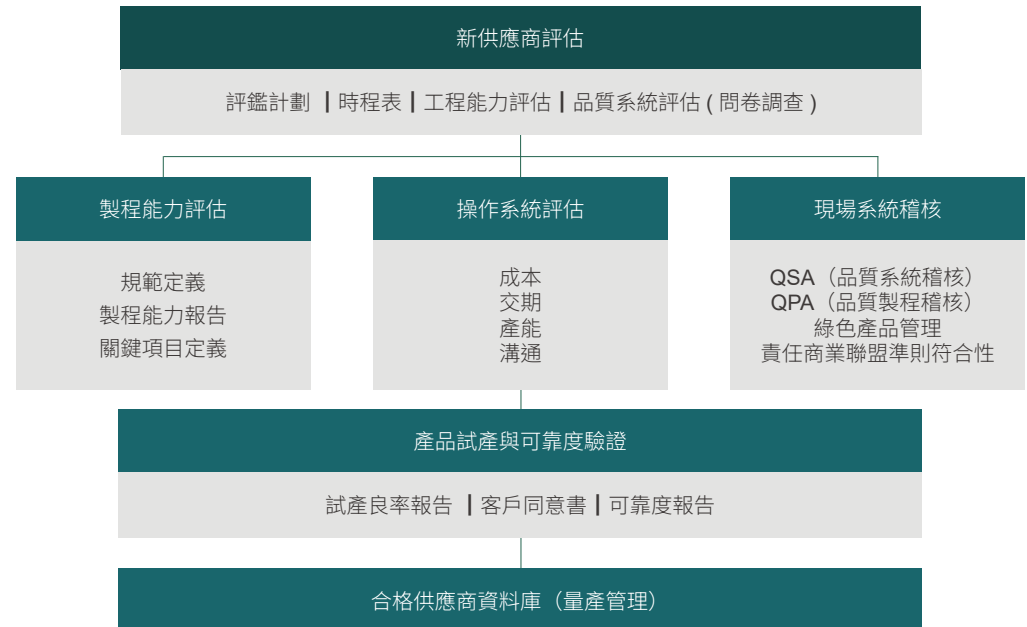
項目	取得認證 / 符合規範比例
品質管理	ISO 9001 品質管理系統 100%
	IATF 16949 汽車業品質管理系統 86%
環境保護	ISO 14001 環境管理系統 100%
	QC 080000 或 SONY GP 有害物質管理系統 67.57%
職業安全衛生及 勞動人權保障	ISO 45001 職業安全衛生管理系統 89.19%
環境物質管理規範	RoHS /HF/ REACH 100%
資通安全	ISO 27001 國際資訊安全管理認證 75.68%

6.3.2 新供應商評鑑

矽創依「供應商管理程序」，由供應商負責窗口篩選符合具有專業工程能力、生產需求的新供應商，通過包含品質保證、產品開發工程、供應鏈管理，及職安管理單位所組成評鑑小組對製造能力、綠色產品、職業安全衛生管理系統進行審核。而後依據新供應商評鑑報告結果，分數需為合格等級才可進行試產，條件合格廠商則須於期限內完成稽核缺失改善、重新進行評鑑。最終通過評鑑標準且試產通過者，則正式成為合格供應商（Qualified Supplier Directory）。此外，矽創參考 RBA 供應商行為準則制定了「供應商行為準則聲明書」，2024 年起，新供應商皆需簽署。

新供應商評鑑項目

- 通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949 或其他國際品質系統認證合格。
- 供應商須符合歐盟 RoHS、REACH SVHC、包裝材危害物質禁用指令、環境限用物質要求。



6 串聯夥伴

6.3.3 合格供應商管理

矽創主要供應商皆為國際知名大廠，維繫與供應商之長期合作關係極為重要。矽創為確保供應商穩定供應產品及工程服務的能力，對供應商進行季度合格供應商評鑑及年度稽核，評比結果影響發包委工量，年度品質系統稽核內容包括：產品測試及品質系統，確保新產品製程能力穩定性；在環境方面考量了：綠色產品、環境安全及管理、污染物監測、廢棄物處理；社會責任、勞動權益則關注：禁用童工、禁止強迫勞動、平等雇用、人道待遇、反歧視騷擾、法定工資與福利的面向，參考 RBA 行為準則，以期掌握供應商現況。若因地緣或其他因素導致無法實地稽核，則改以供應商之品保部自評及提供相關審核文件，經相關窗口審查後核定。執行情況上，矽創 2025 年度針對重要供應商，以永續管理思維，考量「供應商管理程序」訂定之標準，共稽核 10 家。所有廠商稽核結果皆為合格，既有合格供應商廠商名單無顯著變化，沒有任一供應商列為不合格名單。



稽核頻率

合格供應商		矽創
委外加工供應商	季度評鑑	V
	年度稽核	V

評鑑項目及評鑑比重

頻率	評鑑項目	評鑑比重
季度	交期評比	30%
	品質評比	40%
	成本評比	20%
	工程批服務評比	10% (含綠色評比 5%)
年度 (註 1)	品質系統 (Quality System Audit, QSA) (註 2)	100 分
	品質製程 (Quality Process Audit, QPA)	100 分

註 1：滿分為 100 分按供應商是否達成品質系統稽核項目，進行評比。

註 2：品質系統稽核中包含綠色產品、環境安全及企業社會責任項目。

6 串聯夥伴

季度及年度評鑑標準等級

等級	分數	定義
A Grade	≥ 80 分	Approval
B Grade	79~65 分	Conditional Approval
C Grade	< 65 分	Dis-approval

備註：當評比為 C Grade，需安排評鑑小組重新進行審核確認，若重新驗證仍不合格，則從合格供應商名單中除名。

管理成果

2025 年稽核統計		矽創合格率
委外加工類廠商	年度稽核	100%
	季度評鑑	100%

供應商人權盡職調查

通過年度稽核問卷內容，針對主要供應商，由構裝暨外包資源管理執行供應鏈人權風險盡職調查及實地稽核，依據是否實踐：不雇用童工、不強迫勞動、反歧視與反騷擾、人道待遇、工資與福利、工時指標，了解供應商於人權方面的管理情況，問卷結果列入年度稽核成績。按照成績等級，評定為不合格的廠商，必須於 3 個月完成所有的稽核缺失矯正改善，本公司將會安排評鑑小組重新進

行現場稽核，追蹤其改善措施。本公司網站上設有檢舉信箱，提供內外部利害關係人良好的申訴溝通管道，亦高度重視內外部利害關係人機密及資訊保護，並提供匿名檢舉方式，避免報復風險，以便利害關係人反應疑慮或違規行為。2025 年度供應商盡職調查情形：

- 調查範圍：矽創主要供應商。
- 執行步驟：



依據 2025 年度主要供應商提供文件與相關審查結果，在前述指標上，未發現任何公司違反人權之風險情形。惟為持續強化供應鏈人權管理，本公司預計進一步優化人權風險分級機制，期望未來得以更精確辨識供應商在人權議題上的管理措施與實務作為，並據以規劃後續之風險預防、減緩及必要補救措施，以持續提升供應鏈人權治理品質。

6.3.4 供應商輔導

矽創定期與供應商進行例行性會議或依品質需求召開不定期會議，討論主題涵蓋品質與環境管理、生產交期、產品工程開發進度，檢討提升改善的空間。針對評鑑不合格的廠商，於缺失矯正改善後，再次安排評鑑小組重新審查；若重新驗證後仍未達合格標準，將從合格供應商名單中除名。

6 串聯夥伴

6.4 原物料採購

揭露主題：材料取得

SASB 指標編號	指標項目	說明
TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	主要原物料中之晶圓為 100% 委外由晶圓代工廠進行製造，雖未直接使用 SASB 指標所提及之稀土金屬、白金、衝突礦產，矽創要求外包加工過程所使用的關鍵原物料需依照衝突礦產規範，因此，外包廠商之原料取得穩定度為矽創持續關注之採購風險議題。同時，我們亦持續透過定期的供應商評鑑，掌握與管理供應商風險情形。

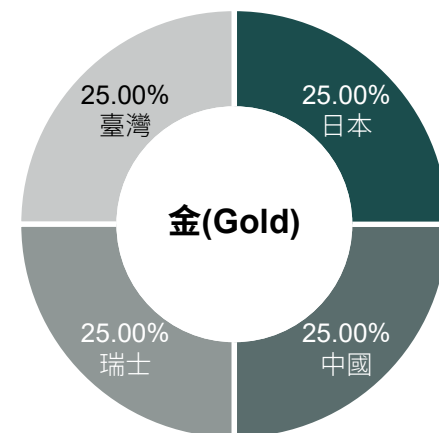
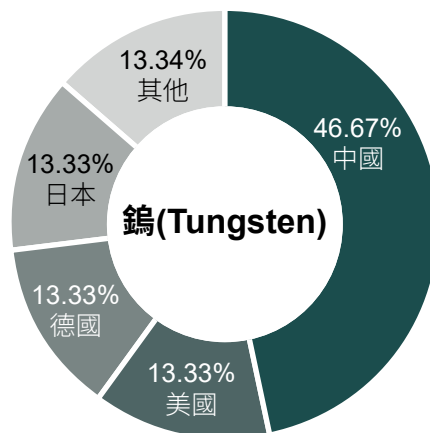
6.4.1 原物料風險管理

製造管理單位依據庫存狀況及廠商交期規劃備料量，再依循採購作業下單及後續供應商出貨進度追蹤備料存量；同時，依市場需求調整安全庫存水位、定期進行供應商評鑑，以減少供應商斷料等風險。

6.4.2 衝突礦產管理

矽創遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則中對衝突礦產之規範，2025 年度出具獨立衝突礦產聲明書提供重要供應商進行簽署，簽署率（包含雖未簽署，但提供本身聲明書之供應商）達 100%，明確公司避免使用衝突礦產之立場。且採用 RMI 責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative）所發佈之衝突礦產報告範本（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）對供應商進行調查，確保供應商提供產品中所使用的金屬來自合格冶煉廠，且持續監測上游採購的來源，以避免取得有爭議的金屬原料。2025 年度無違反且喪失資格的供應商。

- 2025 年度針對晶圓及封測類供應商，調查 RMI 合格冶煉廠，鎢 15 家，金 4 家，總計 19 家 (100%)，其金屬礦產來源如下：



6.4.3 在地採購

矽創考量繁榮在地經濟的原則，2025 年度營運相關原物料採一定比例的在地採購，除卻所需產品之特定原物料僅來源於國外，我們在永續經營層面，考量地理風險分散及減少運輸碳里程原則，期望未來與各處在地供應商持續深化合作。2025 年度矽創一階進貨類（含直接 / 間接材料）供應商在地採購比例為 53.68%。

7 多元包容

- 7.1 人權管理
- 7.2 招募與留才
- 7.3 人才發展
- 7.4 員工關係
- 7.5 員工健康與安全



7 多元包容

7.1 人權管理

矽創認同並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」等，為善盡企業社會責任並落實人權保障，特制定人權政策，且經董事長核定，以杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

矽創恪守政府勞動、職安、個資相關法規，人權保障適用範圍包括但不限於員工、客戶、供應商與合作夥伴，並指定人力資源暨行政部門為專責單位，負責人權政策與防範方案之制定及監督執行。基於企業永續經營的理念，我們承諾貫徹以下人權政策，相關人權政策詳見連結 (<https://www.sitronix.com.tw/tw/about-sitronix/corporate-social-responsibility/social-charity/human-rights-policy/>)。

2025 年度矽創未發生性別歧視申訴或違反勞工法規之相關人權與法遵事件。

人權推動項目與減緩改善措施

種類	項目	實施過程與細節	實施據點
多元包容性與平等機會	人權承諾	- 於人員的招募、聘用、晉升、獎酬及各項福利方面，不因種族、語言、血型、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌五官、或其他的歧視等因素為由，而有差別待遇。 - 除職務特殊限制外，承諾聘用身心障礙員工不因上述因素為由而有差別待遇。 - 於人員管理方面，重視「用人唯才，適才適所」，不因無關的個人特質作為管理考核指標。 - 不因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。	矽創新竹、臺北、臺南辦公室主要營運據點。
	管理 / 作業準則	制定『人員甄選及任用辦法』及『敘等升等管理辦法』，執行上述平等承諾。	
	減緩改善措施	- 配合並依照政府法令、社會環境的變遷，隨時檢視工作環境與規章。 - 若查有違反「人權政策」之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利。	
反歧視與反騷擾	人權承諾	對於任何形式的職場歧視與騷擾行為均採取零容忍政策，提供有效、適當之申訴、懲戒機制，致力營造平等任用。	
	管理 / 作業準則	制定『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，免於歧視與騷擾之工作環境。	
	減緩改善措施	於本公司電子公告公開揭示宣導。	
符合基本薪資	人權承諾	- 為確保員工的經濟福祉，所有員工的薪資均符合並優於當地法令規定之基本工資水準，並依規定辦理社會保險。 - 以照顧員工為前提，並提供法令規範之外的團體保險與相關福利、獎金發放措施。	
	管理 / 作業準則	- 制定「薪資作業準則」，所有員工薪資皆優於法令規定之基本工資。 - 新錄取人員於報到日前簽回錄取通知書，其中載明薪資，以確保雙方同意之勞雇條件符合法令規範。 - 每個月發放之薪資，均提供項目明細與計算方式，確保發放內容符合法令規範。	
	減緩改善措施	每年參考同業薪資水準，定期檢視薪資核敘規範，確保薪資水準具備市場競爭力。	

7 多元包容

種類	項目	實施過程與細節	實施據點
合理工時	人權承諾	• 為確保員工工作與生活平衡，每周工時符合法令外，並提供優於勞基法的休假制度。	矽創新竹、臺北、臺南辦公室主要營運據點。
	管理 / 作業準則	• 設有出勤門禁管理系統，工時異常將主動給予提醒。	
	減緩改善措施	• 於出勤門禁系統中主動設置提醒功能，並定時進行檢視與控管。	
禁止人口販運及強迫勞動	人權承諾	• 員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。 • 不進用遭強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性的監獄勞工、奴役或販運的人口。 • 除法律另有規定外，不以任何理由扣押員工身份證、護照、工作許可證及扣押薪資。	
	管理 / 作業準則	• 制定『人員甄選及任用辦法』及『員工離職作業辦法』，執行上述承諾。	
	減緩改善措施	• 定期檢核政府法令，確保並遵守企業社會責任及道德規範。	
禁用童工	人權承諾	• 符合當地法規最低之工作者年齡限制，不僱用童工。	
	管理 / 作業準則	• 招募表單提供年齡相關資訊，未滿十六歲者，不得安排面談。 • 新錄取員工於報到當日須提交相關身分證明文件，確認已年滿十六歲方得晉用。	
	減緩改善措施	• 定期檢核政府法令，確保並遵守企業社會責任及道德規範。	
健康安全職場	人權承諾	• 照護員工健康：為確保同仁健康，每年定期提供員工免費且完善的健康檢查。健康檢查後，員工可依健康檢查結果與醫生面談並提供健康指導。 • 提供員工安全工作環境：依法規設有職業安全衛生業務主管、急救人員及消防防護小組，持續推動安全工作環境與職業災害預防。 • 維護員工合法權益：設有員工申訴信箱、性騷擾專屬申訴信箱，使全體員工免於職場暴力、性騷擾之脅迫。	
	管理 / 作業準則	• 制定『勞工健康管理程序』、『消防防護計劃書』、『員工申訴處理辦法』、『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，由相關權責單位專案管理。	
	減緩改善措施	• 2025 年度職業災害申報人數：0 人。 • 依循政府法令實施人員教育訓練、工作環境巡檢及內 / 外部稽核，檢視全公司之環境、安全、衛生作業，以確保工作環境安全。	
結社自由與集體談判權	人權承諾	• 成立職工福利委員會（簡稱福委會），並依法遴選員工代表委員，確保員工之權益。 • 鼓勵員工成立社團，參與正當休閒活動，以達到同仁交誼與身心健康之目的。 • 尊重員工自由組織與參加工會、以及集體談判之權利。	
	管理 / 作業準則	• 定期召開福委會議，由福委會委員規劃員工福利活動。 • 依『社團管理辦法』，定期舉辦活動。矽創將提供活動補助經費，俾使員工社團得以順利運作。	
	減緩改善措施	• 成立權責單位審核社團並定期監督社團活動舉辦及經費報銷；如有違反員工權益或其他違法事宜，將予糾正。	

7 多元包容

投資案件具體承諾與執行情形

為使企業永續經營及落實社會責任，確保勞工權益得到保障，矽創於對外投資案件時，具體承諾內容與執行情形如下：

具體承諾	執行情形
同意針對將合作之勞務承攬廠商，先行瞭解其勞動法遵情形，以作為是否同意合作之評估。	依主管機關規定，公司合作之勞務承攬廠商，在合作前均會簽署「供應商行為準則聲明書」先了解其勞動法遵情形，以做為是否同意合作的評估，截至 2025 年度為止，矽創配合的勞動承攬廠商有 51 家，皆依上述流程辦理。
同意於履約期間針對派駐勞工之勞動條件是否合法，主動進行調查、稽核或其他作為。	本公司承攬合約非屬派駐人員提供勞務之模式，僅進行成果驗收，故不適用此項條件之規定。

反歧視與反騷擾

矽創訂有經董事長核可的反歧視與反騷擾相關辦法。內部制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」預防員工因執行職務，於勞動場所遭遇主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其員工身體或精神之不法侵害，其中性騷擾之處理依公司『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』規定辦理之。並致力於排除及避免自己以及僱用流程中的合作夥伴發生任何形式的歧視。矽創會持續推廣我們的反歧視政策於公司內部至外部團體，包括顧客、供應商以及一般大眾。

矽創人權保障訓練

課程類型	課程名稱	說明	參與人次	總時數 / 小時	人次平均受訓時數 / 小時
預防職場霸凌及性騷擾防治宣導	• 職場不法侵害預防措施	協助員工瞭解性騷擾及職場常見之不法侵害樣態辨識，知道如何因應職場霸凌及公司之申訴管道。	373	186.5	0.50
職業安全系列訓練	• 危害性化學品標示及通識規則 • 安全衛生在職教育訓練 • 一般安全衛生在職教育訓練 • 自衛消防教育訓練	針對員工於工作場所會遇到之狀況，提供不同之職場安全教育訓練，包含消防訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練及職業安全衛生業務主管訓練等。	733	1,720	2.35

人權事件申訴管道

矽創制定頒布『員工申訴處理辦法』，並設有獨立『申訴信箱』及『員工申訴處理單』，提供員工申訴與建議之途徑。矽創全體員工遇不法事件皆有權利提出申訴，並提供匿名方式，避免報復風險，以便利害關係人反應疑慮或違規行為。以保障員工合法權益，促進勞資和諧並發展良好勞資關係。申訴案件處理期間以保密、不公開為原則，並保護申訴不因申訴而遭受不當之處置。

7 多元包容

7.2 招募與留才

矽創員工皆無需簽發額外工作簽證，故不存在因工作簽證失效而導致的人才流失風險。

揭露主題：招募與管理全球及技術勞工

SASB 指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	0%	0%	0%	0%

「Design Your Outstanding Life，美好的人生從矽創開始」

7.2.1 人才招聘

矽創深信「人才」為企業永續發展之根基，致力塑造開放的管理模式及雙向溝通平台、激發員工之創意，管理上採「開放型管理模式」，重視團隊合作，同仁間以誠信、坦率相待；透過溝通、集思廣益的方法接受各方建議。也鼓勵同仁朝多方嘗試及在不同領域中挑戰與學習，希望藉由工作豐富化與跨領域的方式，幫助同仁對整體營運及流程有通盤的瞭解，提供跨領域、跨技術的機會給員工參與專案合作，強化同仁間的互動及工作經驗。讓同仁經由團隊合作的模式相互學習、激盪彼此的腦力、朝多元發展，全力向共同目標穩健前進。矽創的企業文化讓員工與客戶共創科技的美好未來，也在工作中發現自我價值且滿足職涯發展，打造健康樂活的工作環境與提供優質的薪酬福利，吸引及留任關鍵人才。

矽創提供公平的受雇機會、禁止歧視、不聘用童工及不強制勞動，深植於企業文化且落實執行，每位員工均享有公平晉升、受雇的機會，且禁止歧視和騷擾的相關行為。在禁止歧視的行動上，所有同仁之聘用、工作任務分派與升遷，係基於個人能力和資格，不受種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型而有所不同而影響。

7.2.2 招募流程與管道

矽創以「用人唯才，適才適所」為招募原則，人力依實際業務需求選用。部門申請人力需求，由人力資源暨行政部協調由內部轉調或對外公開招募。招募依循勞動基準法、性別平等工作法及就業服務法等相關規範，透過公平、公開的遴選機制，經程序確定任用後，均簽署聘僱契約以保障其工作權益。

矽創透過多元的招募管道，包括網路徵才平台、同仁薦舉等，以滿足目前營運及未來規劃研究發展領域所需之專業。此外，每年固定提供實習／研發替代役名額，期盼整合學校與外部資源，尋求具有國際競爭力的人才，讓在校學生能將所學的知識技術連結至產業實務、深化學習脈絡，且及早接觸與適應產業實務、獲取職場競爭力。亦能藉優先培育與企業文化的磨合過程中，發掘潛力人才，在完成實習或服役期滿後提供工作機會，成為矽創的正式員工。

有鑒於少子化及國內半導體人才不足，以致科技產業人才招聘同樣面臨挑戰。定期透過與臺大、臺科大等學術單位進行產學合作、座談會及技術研討會，創造在校生能與矽創有深入的交流互動，除增加公司知名度及傳達企業形象外，亦提高優質畢業生進入矽創服務之意願。2025 年度產學合作與校外實習計畫詳見 1.4.1 產學合作、1.4.3 促進社區發展章節。

7.2.3 人力概況

2025 年底矽創員工總數為 397 人，其中男性員工比例為 68.51%，女性員工比例為 31.49%。其中工程技術人員為集團的核心競爭力之一，2025 年底工程技術人員占整體員工人數之 65.24%，以電子電機領域為主要專業來源，女性工程技術人員占工程技術人員總數 19.69%；主管職缺提升與女性主管晉升之占比上，女性主管占比為 29.07%。工程技術員工與主管雖皆以男性同仁居多，仍持續發掘與招募女性同仁，以及營造兩性平等之工作環境。另外，依據《身心障礙者權益保障法》第 38 條之規定，公司已足額聘僱並提供公平多元之就業機會，所有員工自受僱第一天，皆享有法令應有之權益。基於善盡企業社會責任，矽創充分創造就業機會予當地居民以促進在地經濟發展，2025 年度矽創僱用之當地正職員工（中華民國籍）比例為 100%。

7 多元包容

聘用員工總人數（依性別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	女性	110	115	119	125
	男性	254	264	276	272
	合計	364	379	395	397
比例	女性	30.22%	30.34%	30.13%	31.49%
	男性	69.78%	69.66%	69.87%	68.51%

聘用員工總人數（依年齡別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	30 歲以下	41	47	59	56
	30-50 歲	276	278	279	272
	50 歲以上	47	54	57	69
	合計	364	379	395	397
比例	30 歲以下	11.26%	12.40%	14.94%	14.11%
	30-50 歲	75.83%	73.35%	70.63%	68.51%
	50 歲以上	12.91%	14.25%	14.43%	17.38%

聘用員工總人數（依地區別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	臺灣	364	379	395	397
比例	臺灣	100%	100%	100%	100%

註：矽創營運所在地為臺灣。

多元化職務人數（依職務與性別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
中高階主管	女性	7	6	7	8
	男性	36	31	34	36
基層主管	女性	16	17	16	17
	男性	23	26	26	25
工程人員	女性	43	47	50	51
	男性	193	205	213	208
行政人員	女性	43	44	46	49
	男性	2	2	3	3
基層人員	女性	1	1	0	0
	男性	0	0	0	0
合計		364	379	395	397

註：中高階主管為處級主管以上、基層主管為處級主管以下主管、工程人員為工程 / 業務 / 研發 / 資訊人員、行政人員為財會 / 人資 / 總務人員。

7 多元包容

多元化職務比例（依職務與性別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
中高階主管	女性	1.92%	1.58%	1.77%	2.01%
	男性	9.89%	8.18%	8.61%	9.07%
基層主管	女性	4.40%	4.49%	4.05%	4.28%
	男性	6.32%	6.86%	6.58%	6.30%
工程人員	女性	11.81%	12.40%	12.66%	12.85%
	男性	53.02%	54.09%	53.92%	52.39%
行政人員	女性	11.81%	11.61%	11.65%	12.34%
	男性	0.55%	0.53%	0.76%	0.76%
基層人員	女性	0.28%	0.26%	0.00%	0.00%
	男性	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
合計		100%	100%	100%	100%

員工多元化情形

員工族裔比例	佔全體員工比例 (%)				占管理職級中比例 (%)			
	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
中華民國籍	100	100	100	100	100	100	100	100
外國籍	0	0	0	0	0	0	0	0

女性多元化比例	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
女性占高階管理層 (%)	16.28%	16.22%	17.07%	18.18%
女性占總員工 (%)	30.22%	30.34%	30.13%	31.49%
女性占有主管 (%)	28.05%	28.75%	27.71%	29.07%
女性占 STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	18.22%	18.65%	19.01%	19.69%
女性於營收產生部門比例 (Revenue-Generating Functions) (%) (註)	20.75%	21.08%	21.10%	22.03%

註：如中高階主管、基層主管、工程人員，不包括行政人員及基層人員等支援功能的單位。

勞雇類型別員工人數

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
全職人員 (女)	109	114	119	125
全職人員 (男)	254	264	276	271
兼職人員 (女)	1	1	0	0
兼職人員 (男)	0	0	0	1

契約別員工人數

年 份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
不定期契約	不定期契約（女）	108	113	118	123
	不定期契約（男）	254	263	274	269
定期契約	定期契約（女）	2	2	1	2
	定期契約（男）	0	1	2	3

弱勢族群人數

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
身心障礙者 (註 1, 2)	7	7	8	6
年底在職人數	364	379	395	397

弱勢族群比例

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
身心障礙者 (註 1, 2)	1.92%	1.85%	2.03%	1.51%

註 1：計算方式：(身心障礙者人數 (重度身心障礙者，各以 2 人計) / 年底在職人數) x 100%。

註 2：依據《身心障礙者權益保障法》第 38 條之規定，已足額聘僱，提供公平多元之就業機會。

7 多元包容

矽創離職人員定義包含自願離職、留職停薪、集團內部轉調離職、約聘合約期滿離職、退休、資遣等因素。矽創致力於提供友善的工作環境與提高員工認同感，進而降低離職率。

離職率

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
離職人員	27	32	25	37
離職率	7.42%	8.44%	6.33%	9.32%
自願離職人員	12	14	9	21
自願離職率	3.30%	3.69%	2.28%	5.29%
年底聘用員工總人數	364	379	395	397

近兩年離職率分析

2025 年度整體員工離職率較 2024 年度略為上升，主要係因本公司於 2025 年度執行組織精簡政策，以提升組織運作效率並達人力資源配置優化之效。由於產業性質使然，本公司男性員工人數相對較多，性別離職率變化與公司既有人力結構一致，未有性別差異造成之異常現象。以年齡區間而言，30-50 歲為本公司員工年齡分布主要級距，因此歷年離職人數占比亦相對為高。其次為 30 歲以下員工，處於職涯探索階段，流動性較大，屬就業市場普遍現象。50 歲以上員工則相對穩定，離職率較低。本公司持續關注人力結構與離職率變化，以維持核心競爭力並達永續經營之目標。

近兩年離職率（依性別及年齡別）

年份		2024 年				2025 年			
性別		女性		男性		女性		男性	
項目		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
年齡	30 歲以下	3	0.76%	4	1.01%	4	1.01%	7	1.76%
	30-50 歲	3	0.76%	9	2.28%	4	1.01%	16	4.03%
	50 歲以上	3	0.76%	3	0.76%	1	0.25%	5	1.26%
	合計	9	2.28%	16	4.05%	9	2.27%	28	7.05%
離職性別占比		36.00%		64.00%		24.32%		75.68%	

註 1：離職員工比例 (%)= 各區間離職人員數 / 年底總人數。

註 2：離職員工性別占比 (%)= 各性別離職人員數 / 總離職人數。

新進與離職員工人數（依性別）

年份			2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	新進人員	女性	17	16	13	15
		男性	27	31	28	24
		合計	44	47	41	39
	離職人員	女性	10	11	9	9
		男性	17	21	16	28
		合計	27	32	25	37
比例	新進人員	女性	38.64%	34.04%	31.71%	38.46%
		男性	61.36%	65.96%	68.29%	61.54%
	離職人員	女性	37.04%	34.38%	36.00%	24.32%
		男性	62.96%	65.62%	64.00%	75.68%
		合計				
		合計				

新進與離職員工人數（依年齡別）

年份			2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	新進人員	30 歲以下	20	30	16	21
		30-50 歲	23	17	22	16
		50 歲以上	1	0	3	2
		合計	44	47	41	39
	離職人員	30 歲以下	9	11	7	11
		30-50 歲	16	14	12	20
		50 歲以上	2	7	6	6
		合計	27	32	25	37
比例	新進人員	30 歲以下	45.46%	63.83%	39.02%	53.85%
		30-50 歲	52.27%	36.17%	53.66%	41.02%
		50 歲以上	2.27%	0.00%	7.32%	5.13%
	離職人員	30 歲以下	33.33%	34.38%	28.00%	29.73%
		30-50 歲	59.26%	43.75%	48.00%	54.05%
		50 歲以上	7.41%	21.87%	24.00%	16.22%
	合計	合計				
		合計				

7 多元包容

新進與離職員工人數（依職務別）

年份			2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	新進人員	中高階主管	0	0	0	3
		基層主管	1	0	1	1
		工程人員	32	40	32	31
		行政人員	10	4	4	4
		基層人員	1	3	4	0
		合計	44	47	41	39
	離職人員	中高階主管	2	5	0	2
		基層主管	3	0	2	1
		工程人員	13	21	18	34
		行政人員	4	4	1	0
		基層人員	5	2	4	0
		合計	27	32	25	37
比例	新進人員	中高階主管	0.00%	0.00%	0.00%	7.69%
		基層主管	2.27%	0.00%	2.44%	2.56%
		工程人員	72.73%	85.11%	78.04%	79.49%
		行政人員	22.73%	8.51%	9.76%	10.26%
		基層人員	2.27%	6.38%	9.76%	0.00%
	離職人員	中高階主管	7.41%	15.63%	0.00%	5.41%
		基層主管	11.11%	0.00%	8.00%	2.70%
		工程人員	48.15%	65.62%	72.00%	91.89%
		行政人員	14.81%	12.50%	4.00%	0.00%
		基層人員	18.52%	6.25%	16.00%	0.00%

新進與離職員工人數（依國籍別）

年份			2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	新進人員	中華民國籍	44	47	41	39
		外國籍	0	0	0	0
	離職人員	中華民國籍	27	32	25	37
		外國籍	0	0	0	0
比例	新進人員	中華民國籍	100%	100%	100%	100%
		外國籍	0 %	0 %	0 %	0%
	離職人員	中華民國籍	100%	100%	100%	100%
		外國籍	0 %	0 %	0 %	0%

註 1：離職人員定義包含自願離職、留職停薪、集團內部轉調離職、約聘合約期滿離職、退休、資遣等因素。

註 2：比例計算方式：(新進人員 / 合計)、(離職人員 / 合計)。

7.2.4 新人輔導員制度

為協助新進人員快速瞭解職務內容、工作流程與適應公司企業文化，矽創透過「新人輔導員制度」及「新人營訓練」，讓新進員工能夠在最短時間內融入公司。

新人於到職前，即由直屬主管指定部門內熟悉職務內容之資深同仁擔任新人輔導員，直屬主管同時須擬定新進人員到職三個月內之訓練計畫，包含指定研讀資料、工作指派及工作說明、預計進度及達成目標等，透過輔導員的協助，讓新進同仁能夠順利完成計畫。輔導期滿後，依前述各項指標進行考核，邀集直屬主管及高階主管列席，由新進員工進行學習成果報告，以及說明自身對組織之貢獻度與工作構想。輔導員除了工作指導與經驗傳承，在考核階段也參與意見提供，俾使主管能確實了解新進人員適應狀況，以作為後續工作分配之調整參考。

此外，矽創定期舉辦新人營活動，由高階長官分享營運思維、研發思維、企業策略遠景、核心價值等，活動最終設計與 CEO 進行雙向座談，使每一位新人都感覺受到重視。

7 多元包容

7.2.5 具競爭力的薪酬

矽創致力發展友善職場環境，提供完善之薪資、獎酬與多元化之福利制度，實現不分性別之獎酬條件及性別平等之晉升機會。薪資與獎酬結合公司營運與個人績效，讓員工與公司共享營運成果。矽創訂有「薪資作業準則」，秉持公允合理原則，透過薪資報酬之結構化與制度化，提供合理且具競爭力的薪酬福利，留任優秀人才，促進公司穩健成長。藉由新進人員教育訓練與內部郵件公告佈達，使員工充分瞭解公司薪酬制度，經理人薪酬則提請薪資報酬委員會及董事會審議通過後實施，以提升公司治理和薪酬透明化。

矽創定期參考同業薪資調查結果及相關福利措施，以調整薪酬福利水準。員工酬勞則係依章程規定，年度如有獲利，應提撥比例不高於 25%，不低於 1% 為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於 50% 為基層員工分派酬勞。員工酬勞由董事會決議以股票或現金為之，發放之對象得包括符合一定條件之從屬公司員工。2025 年度經衡量員工績效目標達成狀況與貢獻後，將於 2026 年度進行員工酬勞及績效獎金分配，2025 年度本公司員工酬勞分派結果，基層員工受領占比逾 50%。

此外，依據證交所公佈上市櫃企業非擔任主管職務之全時員工近兩年「薪資平均數」及「薪資中位數」情形如下，於整體上市櫃企業之間，薪酬水準具有競爭力。

非擔任主管職務之全時員工近兩年薪資平均數及中位數

	2024	2025
平均數 (千元)	2,400	2,361
中位數 (千元)	2,241	2,245

【員工】基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 (依性別)

年份		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
最低基本 工資比率	女性	1.31	1.44	1.43	1.46	1.33
	男性	1.16	1.51	1.51	1.58	- (註 2)

註 1：最低工資比率計算公式：員工基層人員平均月薪／當年度法定最低基本工資月薪。

註 2：2025 年度最低職等員工中並無男性。

【員工】女性對男性基本薪資與薪酬的比率 (依職務別)

分類	職務	比率 (女 / 男)
基本月薪平均數	中高階主管	0.80
	基層主管	0.77
	工程人員	0.81
	行政人員	1.04
	其他人員	0.00
年薪平均數 (基本月薪 + 全年獎金)	中高階主管	0.78
	基層主管	0.77
	工程人員	0.83
	行政人員	1.05
	其他人員	0.00

註 1：女性對男性基本薪資與薪酬的比率計算公式：女性基本月薪平均數／男性基本月薪平均數；女性年薪平均數／男性年薪平均數。

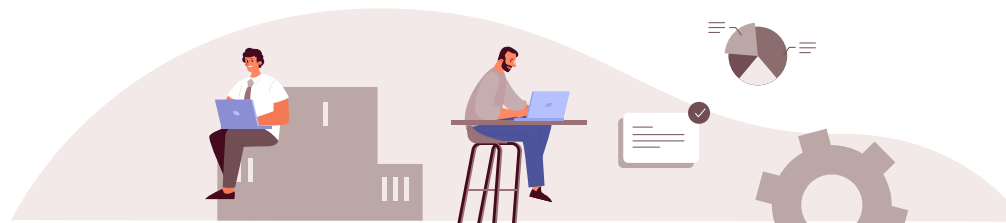
註 2：中高階主管為處級主管以上、基層主管為處級主管以下主管、工程人員為工程 / 業務 / 研發 / 資訊人員、行政人員為財會 / 人資 / 總務人員。2025 年度末有其他人員，因此此處數據為 0。

【非員工】基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 (依性別、地區)

年份			2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
最低基本 工資比率	臺北	女性	1.08	1.02	1.02	1.09	1.12
		男性 (註 2)	-	-	-	-	-
	新竹	女性	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02
		男性	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02

註 1：最低工資比率計算公式：非員工 (清潔人員) 基層人員平均月薪／當年度法定最低基本工資月薪。

註 2：2021-2025 年度臺北地區無男性非員工基層人員。



7 多元包容

7.2.6 多元化的員工福利

矽創除依當地法令提供正式員工休假與保險外，且提供多元化之福利措施，各項福利措施依據各公司營運所在地實際執行狀況為準。

福利類型	項目	積極作為 / 優於法規
薪酬類	- 員工酬勞 - 推薦獎金 - 營運獎金 - 年終獎金 - 專案、專利獎金	- 推薦獎金：鼓勵同仁積極推薦優秀人才。 - 專利獎金：針對創新提案、專利獲證，制定「提案獎勵」、「核准獎勵」，鼓勵同仁協助公司累積智慧財產，強化公司競爭力。
假期類	- 彈性休假制度 - 依法給予婚假、產檢假、陪產檢假、陪產假、產假、喪假等 - 周休二日 - 優於法規的休假計算 - 提供員工訂婚假	提供同仁彈性調配，同時兼顧工作、休閒與家庭照顧。
補助類	- 婚喪喜慶及年節補助 - 旅遊補助 - 部門聚餐補助 - 下午茶餐點 - 健身房補助金 - 汽機車停車費補助	- 婚喪喜慶補助及旅遊補助：使員工擴及照顧家庭之責任。 - 下午茶茶點及部門餐費補助：凝聚員工向心力。 - 健身房補助金：鼓勵同仁強健體魄。

福利類型	項目	積極作為 / 優於法規
健康類	- 團體保險 - 健康諮詢 - 健康檢查	- 團體保險：包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、重大疾病及失能險，除員工本人受惠外，同仁可自費為配偶、父母、子女投保優惠團體保險，使員工本人及家庭在醫療品質及經濟上皆能享有保障。 - 健康檢查：每年提供優於法規之員工健康檢查項目，照顧員工身體健康。
活動類	- 社團活動 - 節日活動 - 家庭日 - 健康促進活動 - 全員旅遊活動	多元豐富化的活動，以「工作悠活」、「家庭樂活」與「健康快活」為活動規劃內容。
硬體設施	- 專屬女性哺乳室 - 裝置免治馬桶 - 健身房	傾聽員工心聲，一同優化辦公環境。
便利服務	固定時間之銀行及團體保險駐點服務	便利員工於公司內即享有銀行及保險業務服務。

7 多元包容

7.2.7 友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施

本公司重視員工身心福祉與家庭支持，持續打造友善婚育與家庭照顧之職場環境，使員工投入工作無後顧之憂，同時提升組織永續競爭力。2025 年度相關措施及活動參與人數達 375 人次，投入總金額為 2,133,843 元。

婚育支持與托育照顧資源

為鼓勵員工婚育，公司提供有結婚及生育補助福利金制度，並與合格托育機構簽訂特約合作，協助員工取得優質且安全的托育服務，降低育兒照顧風險與時間壓力，提升工作與家庭平衡。

員工身心健康與家庭關懷

公司重視員工在不同人生階段所面臨的心理與家庭壓力，提供員工協助方案（EAPs），包含心理諮詢、家庭關係、育兒與壓力管理等專業資源，每個月並發布『專題心聞』，協助員工面對生活與工作挑戰，強化心理韌性與整體福祉。

家庭友善文化

為深化家庭友善職場文化，公司每兩年輪流舉辦親子上班日及員工家庭日活動，邀請員工家庭成員參與公司活動，增進親子互動與家庭對企業文化之理解，提升員工歸屬感與組織凝聚力。



育嬰留停

矽創致力於促進同仁兼顧工作與家庭照顧的生活平衡，積極落實女男平等的產假和陪產假，符合當地法定休假權利。例如臺灣地區依據《性別工作平等法》實施育嬰留職停薪制度，凡員工在公司任職滿 6 個月，每一子女滿三歲前皆可申請，每次育嬰留職停薪申請以不少於 6 個月為原則，最長可申請 2 年。留職停薪期間，主動連繫員工進行關懷，復職前亦會安排復職相關事宜，讓員工順利返回原職，重新適應工作職場。2025 年度政府補助款收入新臺幣 65,165 元，為勞工保險局產檢 / 陪產假薪資補助。

矽創	女性	男性	總計
2025 年申請資格人數	3	8	11
2025 年申請人數	0	0	0
A. 預計 2025 年復職人數	0	0	0
B. 2025 年復職人數	0	0	0
C. 2024 復職且年底在職人數	1	0	1
D. 2024 復職人數	1	0	1
復職率 (B/A)	N/A	N/A	N/A
留任率 (C/D)	100%	N/A	100%

註：2025 年無同仁申請育嬰留停，故無法計算性別復職率；2024 年無男性復職人員，故無法計算留任率。

7 多元包容

7.2.8 退休金制度

依「勞工退休金條例」規定，按月提繳工資 6% 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金。員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。合計矽創 2025 年全年雇主提撥退休金總額為 30,185 仟元。

此外若員工符合依「勞動基準法」訂定之退休資格申請退休時，將依舊制工作年資每滿一年發給相當於二個月平均工資之退休金；超過十五年之工作年資，每滿一年發給相當於一個月平均工資之退休金，最高總數以四十五個月為限。依勞動基準法規定，按月提撥員工薪資總額百分之二作為退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶。截至 2025 年底矽創勞工退休準備金累積金額為 73,417 仟元。

7.2.9 績效考核

矽創為確保員工工作目標與主管認知一致，並了解員工在工作上遇到之困難及所需資源，落實執行每半年一次員工績效面談制度，同時透過績效考核以定期檢視員工工作表現及成果。考核結果將作為次年度員工晉升提報 / 薪資調整 / 獎酬分配等作業之依據。

績效考核制度與設計

考核制度與執行成果	制度內容
制度設計	依據員工於公司內各階段的发展區分為： 試用考核：針對新進員工試用期滿或職務異動時考核。 年度考核：分為年中及年終兩次進行。 專案考核：臨時發生重大功過事項或晉升時辦理。 特別考核：針對高階經理人的 ESG 績效考核。
評核重點	過去工作檢討：主管與員工共同衡量過往目標達成情形，以及目前職務上所需加強之工作態度與能力。
2025 年度執行成果	除工作未滿三個月員工以外，其餘正職員工 100% 參與績效評核。

績效考核制度與設計



7.3 人才發展

矽創對人才培訓與養成極為重視，以培育、激勵和尊重每位成員為核心價值，致力於打造一個充滿創新和合作的工作環境。因晶片設計行業為高度知識密集產業，核心競爭力為研發人員之設計能力與經驗，我們鼓勵每位夥伴透過持續學習、豐富的培訓計畫，發揮潛能，追求專業成長。矽創訂有「教育訓練管理程序」，支持員工參與各項教育訓練課程及技術研討，且每年編列預算執行內外部教育訓練課程以充實員工職涯技能，且透過經驗分享與傳承，達到互相切磋、精進的效果。這裡不僅是技術的聚集地，更是夢想啟航的地方，在這個共同奮鬥的家庭中，每個人都是關鍵的一員，共同塑造未來的科技潮流。

7.3.1 人才培訓發展計畫

計畫類別	訓練對象	訓練目的及課程內容
高階經理人培育訓練	高階經理人	- 針對重要管理階層發展，考量組織未來發展目標所需的人才能力，除強化高階經理人應具備卓越的策略擘劃與營運能力之外，亦著重其對企業永續發展核心價值的信念與實踐。 - 定期討論經理人績效與發展方向及計畫，確保高階經理人培育與組織及業務發展方向一致。 2025 年度相關內容課程共 4 人次參與，累積課程訓練總時數達 12 小時。

7 多元包容

計畫類別	訓練對象	訓練目的及課程內容
管理階層領導訓練	中高階主管 基層主管	- 透過新任主管、基層主管、中高階主管管理領導訓練課程，建立文化共識及管理技能。 - 定期討論主管發展方向及計畫，確保主管培育與組織及業務發展方向一致。 2025 年度相關內容課程共 36 人次參與，累積課程訓練總時數達 252 小時。 2025 年度舉辦主管營運策略會議，重要管理階層共 70 人參與，時數合計 560 小時。
新進人力養成	新進員工	- 以新進員工為主，矽創有一系列完善的教育訓練課程，包括到職首日發送的新人線上學習，協助新進員工認識矽創，建立對公司的認同感。 2025 年度於新竹、臺北兩地舉辦 Sitronix BaseCamp 矽創新人營，由高階主管透過一日體驗營方式與新進員工分享經營理念與未來展望，凝聚共識，共 24 人參與，時數合計 132 小時。 - 新人輔導員制度及 IC 設計領域系統入門課程，透過充實完整的訓練課程，協助員工循序漸進地學習成長，鍛鍊培育員工工作上所需要的各項能力。
專業功能訓練	全體員工	- 針對各單位的專業需求，提供不同階段的訓練課程，目的為增進各職能的專業知識與技能，包含研發、製造、業務、資材、行銷、財會等。 - 與外部教育訓練機構合作專業功能訓練課程。 - 知識交流，統一研發、製造與行銷等不同單位的溝通語言，協助員工熟悉公司運作的模式與機制，提升公司內部橫向溝通效率，確保各單位工作方向與公司目標一致。 - 借助相關課程加深員工對於其它部門工作職掌與內容的理解，幫助員工體認彼此辛勞與難處，凝聚公司向心力及合作精神，更可望藉此促成各部門相互協力增進產值的契機。 2025 年度課程主題：AI 工具應用實戰入門。

計畫類別	訓練對象	訓練目的及課程內容
自我發展	全體員工	- 為協助員工快速、有系統的學習，矽創依工作需求規劃相關管理或專業領域課程，並提供補助讓員工可透過外部進修的學習持續精進。 - 提供專利獎金鼓勵員工申請專利，藉以激勵員工在專業領域有所突破與發展，2025 年度計 15 件內部申請提案並經權責主管核可；歷年員工申請送審案件中，於 2025 年度取得 15 件國內外專利權。 - 個人工作所需的專業技能，透過工作現場的專業指導及工作輪調，幫助員工掌握工作現況，有效達成工作目標。 - 公司也全力支持員工學習新技術、了解最新產品及市場趨勢，訓練單位協助員工取得即時產業趨勢解析。 - 定期提供各機構最新開立課程及研討會資訊，員工可依需求參加各項技術研討會、展覽。 - 多元的學習管道，使員工能隨時更新技術新知，同步跟上產業脈動。
內部講師訓練	全體員工	- 提供各種專業課程，透過內部講師訓練計畫，符合遴選資格並通過遴選的員工均可擔任講師，包含公司產品線介紹、設計研發、市場技術趨勢及製程相關的培訓課程。對員工進行培育訓練，以利企業內部經驗傳承。 2025 年度課程主題： 1. Autopower 基礎原理與應用簡介。 2. TDDI 市場與應用概況。 3. 驅動 IC 前段製程簡介。 - 內部講師遴選資格： 1. 對特定領域或工作範疇具有豐富的專門知識及能力者，或對該項業務有多年工作經驗能符合開課需要者。 2. 具有教學及指導的能力，能清楚表達，且對學員所發問之問題，能作隨機應變者。 3. 對訓練、教導人員有熱忱者。
軟性課程	全體員工	- 提供身心靈相關課程，使員工在生活與工作間達到平衡。 2025 年度課程主題： 1. 中醫助你變好眠。 2. 職場溝通升級術：用心溝通成就更好的彼此。 3. 急診醫師的現場直擊：真實案例與保命關鍵。

7 多元包容

7.3.2 人才發展訓練

外部教育訓練機構合作

矽創持續與教育訓練機構合作，致力於長期為員工提供優質的教育訓練，以幫助他們實現個人和專業的成長。舉例而言，2025 年度矽創與富蘭克林柯維有限公司台灣分公司合作的專題培訓課程「高效能經理人的 7 個習慣」，針對公司理級帶人主管（副理、經理）及資深技術職，共計 36 人完成本課程訓練，訓練時數每人 7 小時。未來相關課程也不僅僅是一次性的培訓，而是承諾與各教育訓練機構長期合作的開端。我們深信，通過這個培訓計畫持續支持員工建立成功的習慣和技能，並擁有持久的職業生涯成就。

專業進修培訓計畫與執行情形

矽創重視員工專業發展，內部設有員工學習發展系統，提供內訓、外訓及數位學習課程，並給予課程及取證考試費用全額補助，業務上有需求的員工都可以透過系統申請，並給予帶薪公假，讓同仁可以運用上班時間安心受訓。

計畫名稱	計畫說明	參與度
內部稽核培育訓練	為強化內部稽核部門員工，和各營運單位業務相關員工專業能力，以合理確保內部控制制度及風險管理機制得以持續有效實施。	2025 年度相關內容課程共計 5 人次參與，累積課程訓練總時數達 42 小時。
主管培育訓練	矽創委託「富蘭克林柯維有限公司台灣分公司」辦理高效能經理人的 7 個習慣培育訓練。強化中高階部門主管、管理階層（如：副經理、經理及剛升任的初階主管）尋才和面試專業能力，達成適才適任目標，提升公司人才素質，增進公司的市場競爭力。	2025 年度相關內容課程共 36 人次參與，課程時數 7 小時 / 人次，累積課程訓練總時數達 252 小時。
ESG 人才培育訓練	為培養公司 ESG 人才專業能力，以合理確保公司 ESG 相關業務能順利推廣進行，本計畫對象為永續部門員工，和各營運單位業務相關員工的培訓。	2025 年底已有 1 位員工透過系統申請完成訓練課程，累積課程訓練總時數達 8 小時。
資訊人才培育訓練	聚焦於資訊安全、數據管理與數位轉型技能，培養資訊部門員工應對網路安全威脅、資料保護及企業數位化需求的能力。課程內容包括資安防護、雲端技術、AI 應用，確保企業資訊資產安全並提升營運效率。	2025 年度相關內容課程共計 501 人次參與，累積課程訓練總時數達 554.3 小時。 2025 年度共計 3 人次取得 3 證書。 - 藍隊資安事故處理 -EC-Council ECIH 認證課程。 - Microsoft 365 Fundamentals 認證班。 - ASP.NET Core Web API Minimal API 微服務開發實務。
研發人才培育訓練	針對研發工程師與技術人員，提供最新技術趨勢、產品開發流程及創新管理的培訓，以強化公司研發競爭力。課程涵蓋前沿技術研討、跨部門協作、專案管理及研發成果商品化，促進技術創新與市場應用。	2025 年度相關內容課程共計 74 人次參與，累積課程訓練總時數達 402 小時。 2025 年度共計 2 人次取得 2 證書。 - IGBT 及其 EMC 對策介紹實務上課證明。 - 嵌入式物聯網 Linux 系統開發工程師上課證明。
其他職業安全衛生培育訓練	請參閱 7.5.2 職業安全衛生教育訓練。	

7 多元包容

教育訓練評估方式

矽創重視訓練課程實質效益及持續改善，透過問卷回饋、心得分享、分享會、內部講師、課程講義共享等方式，因應不同類別的課程項目來進行課後效益評估，本公司全體員工均適用教育訓練管理程序。

針對線上或專業職能課程，課程結束後系統會發送課後問卷，回饋內容將做為未來調整課程之依據。公司亦會評估員工訓練期間之表現及接受訓練後之能力提升狀況，作為績效評估、晉升、輪調、職務異動之參考依據。期許員工能透過培訓持續成長，同時提高公司生產力。

教育訓練績效

2025 年度多元訓練課程規畫，包括培養專業能力、提升專業知能課程、數位學習課程；同時為強化人才素質，我們鼓勵同仁提升自我學習能力及在職進修，內外部專業能力訓練課程以實體與線上兩種方式進行，成果如下：

- 教育訓練經費合計約新臺幣 791,744 元。
- 內外部專業能力訓練總時數為 6,873.45 小時。
- 內部專業能力訓練達 6,289.15 小時（包含新進人員教育訓練、專業訓練及主管培訓等），平均時數 1.65 小時 / 人次。
- 外部專業能力訓練達 584.3 小時，平均時數 10.8 小時 / 人次。
- 依國籍區分，矽創員工 100% 為中華民國籍。

人才發展訓練成果 (依性別)

項目	平均時數	
內部專業能力訓練	男性	1.78 小時 / 人次
	女性	1.39 時 / 人次
外部專業能力訓練	男性	12.04 小時 / 人次
	女性	8.75 小時 / 人次

內部講師獎勵制度

為鼓勵內部經驗傳承，矽創訂有「內部講師管理辦法」，培養公司內部講師授課能力，使公司內部技能擴散到其他成員，並建立全公司共通知識，以提升組織生產力。

若由公司舉辦之內部教育訓練課程，內部講師偕同公司設計課程並授課與全體同仁，公司將給予課程設計獎勵金，對於表現優良之內部講師，於每年教師節或公司公開活動中頒獎表揚（或致贈禮品），以感謝對於公司知識傳承之貢獻。內部講師得將講師工作列為其工作職掌。人力資源暨行政部需於績效考核期，依據授課時數、學員學習評估與課後回饋結果，轉呈資料與建議給各部門內部講師之權責主管，做為績效加分之參考。

有意願擔任內部講師之同仁，可填寫「內部講師申請表」呈報權責主管核准後，即為內部講師，由公司頒發「內部講師證書」。

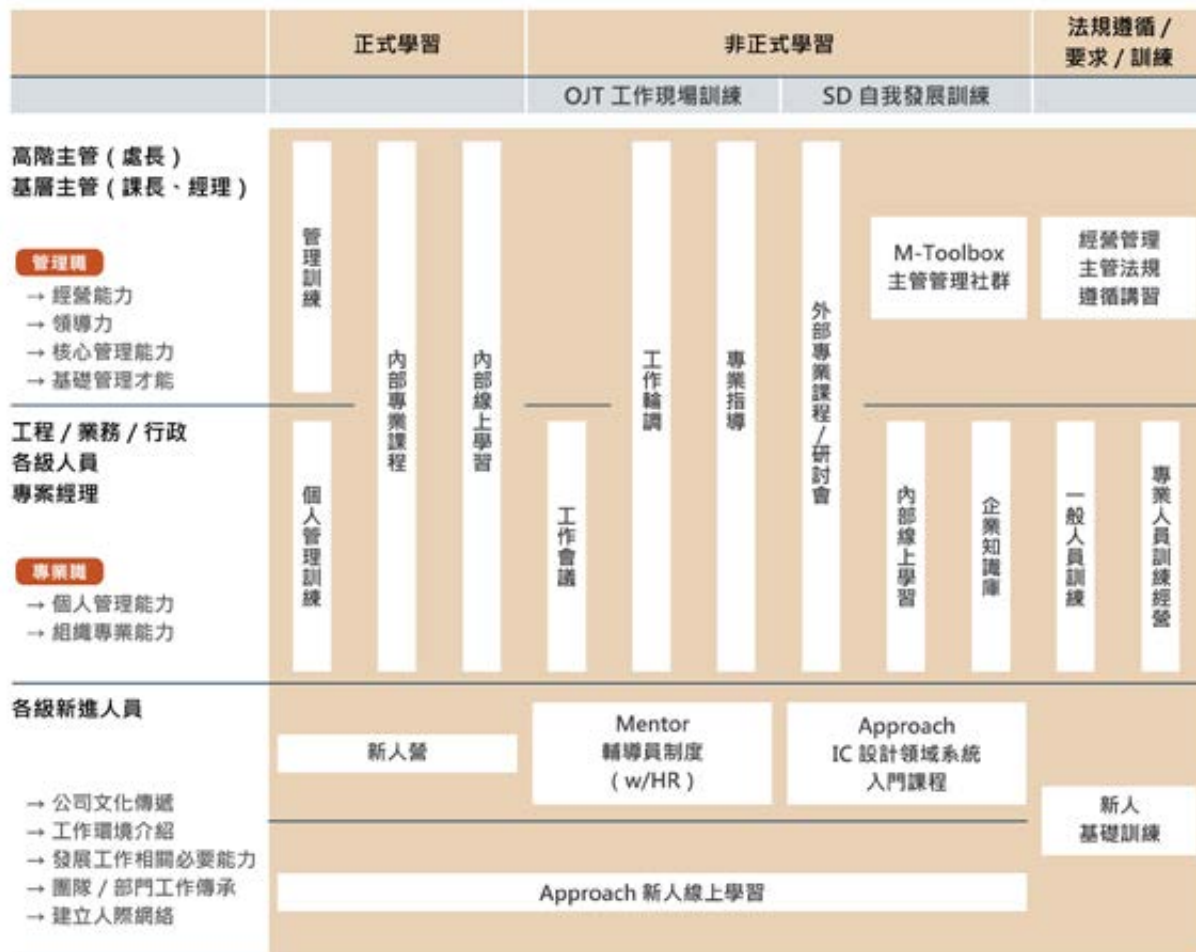


7 多元包容

7.3.3 人才訓練發展類別

矽創重視員工的多元發展，我們安排各種的學習與支援，盡力協助員工成長，獲致專業及生涯全方位的成就。矽創人才訓練發展路徑圖如下：

矽創人才訓練發展路徑圖



7.4 員工關係

7.4.1 員工溝通

矽創重視員工的權益與聲音，尊重員工個人的意見表達，秉持開放的領導風格、無職級位階之分，致力創造通暢的雙向溝通環境。為保障及維護員工權益，定期舉辦各項溝通會議，包括：新進同仁訓練、勞資會議、每年 2 次績效面談等，俾使溝通管道通暢，下情能夠上達。

提供員工表達意見的各類電子信箱，以協助同仁提出詢問、建議與申訴。透過雙向交流，作為改善管理措施的依據，解決同仁問題。受理案件皆保密處理且由專人追蹤改善進度與結果，確保同仁與公司雙向溝通和諧。

開放的溝通環境

內部溝通管道	功能
公司內部網站	電子公告欄 訊息分享 健康宣導 員工協助方案
各類電子信箱	職場不法侵害暨員工申訴信箱 違反誠信檢舉信箱 EAP 員工協助方案諮詢信箱 性騷擾專屬申訴信箱 健康諮詢信箱 智慧財產諮詢信箱
各項溝通會議	勞資會議 福委會議 員工意見調查 新進同仁訓練 員工與主管之績效面談 公司年度年會

7 多元包容

員工意見調查

矽創電子透過每年兩次績效評估面談蒐集員工意見，範圍涵蓋公司政策作業流程、部門運作管理、個人職涯發展及工作資源與進修課程等，表單填答結果由人力資源部門彙整並提供相關單位進行調整或改善方案研議。員工意見調查覆蓋率 100%、回收率 100%、意見回饋率 100%。

依據調查結果，本年度改善計畫項目包括：

- 依同仁提出之訓練需求規劃內部訓練課程，並定期提供相關外訓資訊與資源。
- 辦公室硬體設備改善：會議室與空調設備升級。
- 優化行政服務：提升員工訂餐時間彈性。
- 針對系統面相關意見逐一評估可行性。
- 進行主管領導力培訓，提升部門運作管理綜效。

7.4.2 員工活動

矽創深信員工的身心健康是企業營運穩定的重要根基，有健康快樂的員工，才有高效率的企業。因此，矽創致力提供員工樂活的職場環境，秉持福利、樂趣、健康融合之精神，透過多樣化的福利設施與活動設計，讓同仁於工作及休閒活動中醞釀創意與活力。矽創為促進工作與生活平衡，鼓勵同仁成立多元化的社團拓展社交、培養興趣、強健體魄與拉近員工情誼、活絡組織氣氛。為使員工在工作忙碌之餘仍能適度抒壓促進身體健康，公司常舉辦多項全員性的活動，如計步競賽、球類競賽、工程師節慶祝、夏至慶祝、聖誕節慶祝、年度尾牙、春節揮毫活動，亦將關懷的觸角延伸至每個員工家庭，舉辦家庭日、親子上班日、福委會旅遊等活動，凝聚大家的歸屬感。

多元社團與休閒、健康促進活動

為促進員工拓展社交、培養興趣，鼓勵員工成立運動、舒壓等各類性質社團，公司提供經費協助社團運作以吸引員工參與社團活動。矽創社團包含樂活健身社、羽球社、飛鏢社、騎動健身社、花果咖啡社等，並每年度舉辦競賽性健康促進活動以吸引員工參與，2025 年度舉辦「百萬聚樂步計步競賽」及「矽創樂來樂棒樂棒球大賽」等活動，並於 2025 年獲得運動部全民運動署頒發「運動企業認證標章」(有效期限至 2028 年) 及 2023 年獲得「健康職場認證 - 健康促進標章」(有效期限至 2026 年) 之肯定。

另外，不少矽創人是獨具有光影之眼的攝影師。透過不定期舉辦的員工攝影展「矽創影像光廊」，讓員工分享旅遊視野與記錄心情的攝影創作。藉由辦公室廊道空間的影像故事，讓大家在工作、生活與家庭間相互交流，也讓同事間的情誼更加緊密。



7 多元包容

7.5 員工健康與安全

揭露主題：勞工健康與安全

指標編號	指標項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述。	每年進行風險評估，確認及識別辦公室內危害因子。 每半年檢測辦公室二氧化碳及實驗室異丙醇濃度檢測。				
TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額（單位：新臺幣）。	0	0	0	0	0
		近五年無違反員工健康與安全法規相關之事件。				

7.5.1 安全管理機制

矽創主要營運活動為專業晶片設計公司，辦公室為主要營運空間，製造委由專業代工廠，因此營運活動所使用之化學品、工業火源、侷限空間等高風險作業，均依照法令規範。人力資源暨行政部為職業安全衛生權責單位，遵循職業衛生安全管理辦法之要求，致力提供安全、衛生及健康的辦公環境，負責擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項。

安全管理推動執行成果

項目	執行內容
辦公環境監控與安全管理	每半年進行辦公作業二氧化碳濃度及實驗室異丙醇濃度檢測；每年執行實驗室鉛濃度檢測；每年進行辦公作業環境風險評估。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	- 出入口皆設置門禁管制及監視器，避免外人不當侵入，對同仁造成威脅。 - 提供「不法侵害及性騷擾申訴信箱」為內部申訴管道。 - 每年定期發放「不法侵害問卷調查」，確認同仁未遭受不當言行之對待，不容許員工因性別、年齡、國籍或宗教信仰，遭受排擠或工作適應不良等情事。
人因性危害預防計畫	每年員工健康檢查調查『肌肉骨骼症狀問卷』，對於確認有危害或疑似危害的同仁，將進行評估並提供相關的肌肉骨骼健康衛教或採取改善措施。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	每年員工健康檢查調查『過勞量表及過負荷評估問卷』，辨識及評估高風險同仁，安排訪談提供健康指導，參照醫師建議採取必要措施。
工作場所母性健康保護計畫	妊娠、分娩後未滿 1 年及分娩滿一年後仍在哺乳之女性同仁，由醫護人員安排健康指導及進行危害評估，並依評估結果風險等級採取安全健康管理措施。設置哺乳室，提供產後復職媽媽能有一個安心集乳環境。
失能傷害	- 近 3 年未發生任何失能傷害事件，因公死亡（Fatality）、嚴重失能傷害（High-Consequence Work-Related Injury）、可記錄之失能傷害（Recordable Work-Related Injury）、失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）及可記錄職業傷害比率（LTIFR）等案例皆為 0。 - 未來將持續優化辦公室環境，提供所有同仁安全與健康之工作場所。矽創定期蒐集、統計與揭露相關失能傷害數據，數據覆蓋率 100%。
健康檢查	- 矽創同仁享有優於法規之年度員工健康檢查，2025 年度健康檢查完成率 97.4%。 - 強化健康管理：同仁健康檢查報告結果異常，安排醫護人員個別解說，另由專職護理師執行健康管理異常分析個別關懷追蹤，強化自主健康管理意識概念之重要性。 - 遵循法定規範：與健康管理顧問公司簽約，每兩個月提供 1 次臨場醫師健康服務個別諮詢，給予醫療專業衛教，通過主動預防風險及持續改善，提升自身健康責任意識。 - 推動職安署四大計畫：不定期檢視成效並滾動式調整，以同仁最有利之方向優化，依個人資料保護法對員工健康資訊保密。

7 多元包容

安全管理推動執行成果

項目	執行內容
員工協助方案 (EAP)	享有員工協助專線及諮詢信箱服務，並於每月定期宣導專題好心聞，顧及員工生活與工作平衡，促使身心靈健康。
中高齡及高齡員工工作適性計畫	- 因應 2025 年臺灣正式進入超高齡社會，強調高齡友善職場的重要性，參照勞動部公告指引，預防中高齡及高齡員工在職場工作中可能發生健康安全危害，評估其工作適能，採取必要之適能措施，依個別狀況協助恢復工作適應能力，以利降低危害風險，因此矽創擬定及遵照《中高齡及高齡員工工作適性計畫》執行措施，年滿 45 歲至 65 歲員工均適用。 - 個人健康管理：透過年度員工健康檢查及『中高齡及高齡員工工作適能指數評估問卷』調查，分析健檢報告之健康風險，針對異常同仁協助調整並強化工作適性能力。 - 工作場所風險：保持職場友善環境，走道維持足夠照明、地板保持潔淨防滑、定期作業環境監測等。
健康促進	為預防潛在危害疾病造成慢性疾病，由高層主管帶頭積極強力推動職場健康促進，從公司制度到各類資源的全方位協助，提醒同仁預防勝於治療的觀念，進而提升同仁對身心健康的重視。 - 健康專區 - 提升同仁重視個人健康概念，護理師每月以 mail 方式發佈健康訊息。 - 健康促進講座 - - 線上心理講座「職場溝通升級術：用心溝通成就更好的彼此」：由諮商心理師引導培養職場韌性與心理素養。 - 線上健促講座「中醫減重脈絡與藥膳應用」：邀請大陸中醫師暨營養師以中醫觀點結合西醫營養學角度，教導正確的健康減重觀念。 - 實體健康促進講座「急診醫師的現場直擊：真實案例與保命關鍵」：透過急診真實案例，了解職場與生活中常見的危機情境，強化健康危機警覺性，掌握緊急狀況下的關鍵自救與他救技巧。 - 鼓勵運動性社團成立 - 矽創樂活健身社、矽創羽球社、騎動健身社 (臺北、新竹)。 - 健身房／健身中心費用補助－新竹辦公室同仁享有健身中心費用補助，臺北辦公室則提供健身房設施供同仁使用。 - 運動競賽及健促活動推動 - 每年舉辦一次的「百萬聚樂步」計步比賽；辦理過球類運動包括矽創盃籃球賽、保齡球大賽、撞球比賽、羽球大賽、棒球大賽 ... 等，同仁積極參與且高層主管也親自參賽與同仁組隊競賽，用行動支持對健康促進的重視，發揮團隊影響力，引領同仁一起動起來。2025 年 1 月到 4 月百萬聚樂步活動，為期一百天達成一百萬步的計步活動，矽創共 148 位同仁參與，共 118 位同仁達標，特別企劃踩點王人數共 75 人。
辦公室環境	- 完成『ISO 45001 職業安全衛生管理系統』驗證。 - 每年定期執行作業環境檢測，檢驗二氧化碳、鉛、異丙醇排放量，確保同仁辦公及實驗環境的安全。
消防管理	- 定期舉辦自衛消防編組演練、一般安全衛生教育訓練、危害化學品標示及通識規則等安全管理之訓練課程。 2025 年度火災件數為 0，死傷人數為 0。
承攬商安全管理	- 矽創為確保承攬商施工安全管理及人身安全，對於入場施工之人員及提供勞務人員召開協議組織會議、辦理職業安全衛生講習，進行危害告知、逃生路線及宣導安全施工規範，以預防職業災害發生。如屬危險性作業，則需依據「安全作業管制程序」申請。職業安全衛生管理單位得不定時巡視工作場所及各承攬作業之執行情形，若發現承攬之安全衛生有立即危害之虞時，須立即停工，待改善完成且經確認無危害之顧慮時，方可重新開工。 2025 年度參與安全衛生教育訓練之承攬商共有 51 人並達成年度零災害，零意外、零損失之目標。

7 多元包容

7.5.2 職業安全衛生教育訓練

矽創秉持永續經營之理念，對於職業安全衛生管理，善盡企業公民責任，謀求公司工作環境零災害及注重健康衛生為己任，遵守相關的職業健康與安全（OHS）國際標準和法規，與關注職業健康與安全的集體協議，參考 ISO 45001 職業安全衛生管理系統規範，明文制定「職業安全衛生政策」，並於 2023 年 10 月通過 ISO 45001 複評，認證效期自 2023 年 11 月 26 日至 2026 年 11 月 26 日。未來將持續通過複評，以確保認證有效年限，將其作為我們對員工、股東、客戶及社會等利害關係人之安全衛生管理之承諾與責任。本「職業安全衛生政策」適用於矽創所有工作場所的工作者、員工、承攬商及相關的利害關係人。此外，矽創員工皆可透過諮詢和參與等方式，持續改善職業安全與衛生（OHS）管理系統，每季召開一次職業安全衛生委員會，設定優先目標和行動計畫，建立改善 OHS 績效指標的量化目標，並獲得執行長的核可和支持。

矽創亦定期施行職場安全教育訓練，包含自衛消防教育訓練、一般安全衛生教育訓練、危害化學品標示及通識規則、職場不法侵害預防措施、安全衛生在職教育訓練、消防訓練課程等，2025 年度受訓共 1,106 人次，總受訓時數為 1,906.5 小時。



員工及承攬商缺勤率與職業災害失能統計

職業安全與衛生數據	歷年員工職業傷害統計							
	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	員工	非員工(臺北/新竹)	員工	非員工(臺北/新竹)	員工	非員工(臺北/新竹)	員工	非員工(臺北/新竹)
全年工作時數(小時)	705,936	1,654/3,306	708,044	1,944/3,888	777,352	2,000/4,000	775,304	1,968/4,000
缺勤率 (AR)	0.15%	1.36%/1.60%	0.54%	0%/1.20%	0.33%	1.36%/1.80%	0.44%	0.04%/8.00%
職業傷害死亡人員	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數 (LTIFR)	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害件數	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失日數	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：員工工時計算基準，以年底員工人數×每日工作 8 小時×上班天數計算；非員工為承攬商（清潔人員）。

註 2：指標之計算方式不含交通傷害事件。

註 3：計算公式

- 缺勤率 (AR) = 總缺勤天數 ÷ 總工作天數 × 100%，包含公傷假、事假、病假。
- 職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人次數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數。
- 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人次數 (排除職業災害死亡件數) × 10⁶) ÷ 全年工作時數。
- 失能傷害頻率 (FR) = (職業傷害人次數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數。
- 失能傷害嚴重率 (SR) = (損失天數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數。
- 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{FR \times SR / 1000}$ 。
- 可記錄職業傷害人數 (LTIFR) = (可記錄職業傷害人次數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數。

8 附錄

表 1 GRI 準則索引

表 2 SASB STANDARDS 索引：半導體業揭露指標

表 3 金管會永續揭露指標：半導體業

表 4 氣候相關資訊

表 5 溫室氣體盤查及確信

表 6 專有名詞一覽表

獨立保證意見聲明書



8 附錄

表 1 GRI 準則索引

準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 1：基礎 2021			
使用聲明	矽創依循 GRI 準則報導 2025/1/1~2025/12/31 期間的內容。		
適用的 GRI 行業準則	不適用		
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司概況	10
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
		獨立保證意見聲明書	125
		ISO 9001、ISO 45001、ISO 27001 管理系統證書請見官網 • https://www.sitronix.com.tw/tw/about-sitronix/corporate-social-responsibility/sustainable-development/csr-report/ • https://www.sitronix.com.tw/tw/investor-relations/corporate-principles/corporate-operation/information-security/	-
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 產業鏈角色	12
		1.3 營運概況	13
		6.3 供應鏈管理	88
2-7	員工	7.2 招募與留才	97
2-8	非員工的工作者	外包工作 (清潔) 人員： 4 人	-

8 附錄

準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
治理			
2-9	治理結構及組成	2.1 永續與風險治理	18
		3.1 公司治理	52
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	49
2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理	47
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 重要利害關係人議合	21
		3.1 公司治理	47
2-13	衝擊管理的負責人	2.3 重大議題鑑別與分析	23
		2.6 重大議題管理方針	38
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	3
		2.3 重大議題鑑別與分析	25、30
		3.1 公司治理	48
2-15	利益衝突	3.1 公司治理	54
		詳情請參考矽創 2025 年度年報：	年報頁數
		1. 董事資料	4
		2. 主要股東名單	97
		3. 持股比例佔前十名之股東，其相互間為關係人之資料	92
		4. 最近二年度佔全年度合併進貨淨額 10% 以上之供應商資料	113
		5. 最近二年度佔全年度合併營業收入淨額 10% 以上之客戶資料	113
		關係企業相關資料及組織圖請至「公開資訊觀測站 > 單一公司 > 電子文件下載 > 關係企業三書表專區」查詢， (網址 https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q10)	-
		詳情請參考 2025 年度合併財務報告： 附表六：與關係人進、銷貨交易金額達新臺幣一億元或實收資本額 20% 以上	合併財務報告 頁數 87

8 附錄

準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 重要利害關係人鑑別與議合	21
		3.1 公司治理	54
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理	54
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	49
2-19	薪酬政策	3.1 公司治理	49
2-20	薪酬決定流程	3.1 公司治理	49
2-21	年度總薪酬比率	7.2 招募與留才	102
		本公司 2025 年度最高個人之全年總薪酬與全年總薪酬員工之中位數薪酬比率為 3.72 倍；最高個人總薪酬成長百分比與員工中位數總薪酬成長百分比之比率為 2.81 倍，兩者薪酬成長百分比皆為負值。	-
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2
2-23	政策承諾	請參考矽創官網： • https://www.sitronix.com.tw/tw/about-sitronix/corporate-social-responsibility/ 1. 企業永續發展 » 企業永續發展實務政策 2. 企業永續發展 » 社會公益 » 人權政策 3. Home » 投資人關係 » 公司治理 » 供應商管理政策 4. Home » 關於矽創 » 企業永續發展 » 永續環境 5. 企業永續發展 » 社會公益 » 職場環境 6. 企業永續發展 » 社會公益 » 誠信經營 » 誠信經營守則 Home » 投資人關係 » 公司治理 » 公司治理運作情形 » 資訊安全政策及管理方案 • https://www.sitronix.com.tw/tw/investor-relations/corporate-principles/corporate-operation/information-security/	-
2-24	納入政策承諾	2.3 重大議題鑑別與分析	23
		3.3 誠信經營	58
		請參考矽創官網： • https://www.sitronix.com.tw/tw/about-sitronix/corporate-social-responsibility/sustainable-development/csr-report/	-
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	58
		7.4 員工關係	109

8 附錄

準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營	58
		7.4 員工關係	109
2-27	法規遵循	3.1 公司治理	54
2-28	公協會的會員資格	MIPI 聯盟會員	-
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	2.2 重要利害關係人鑑別與議合	21
2-30	團體協約	無成立工會和集體協商協定，但每年至少 2 次以上定期透過會議及多元方式與員工溝通，詳細情況可見 2.2.2 重要利害關係人議合及本報告書 7.4.1 員工溝通章節。	-
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題流程	2.3 重大議題鑑別與分析	25
3-2	重大主題列表	2.3 重大議題鑑別與分析	29
		2.4 重大議題對價值鏈衝擊與 GRI/SASB 標準及 SDGs 永續發展目標之對應	32
		2.5 重大議題之衝擊面向與時間範圍	34
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	38

8 附錄

重大主題準則揭露索引

準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
經濟主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	41
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司概况	10
		1.3 營運概況	13
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.2 氣候治理 (TCFD)	74
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7.2 招募與留才	105
201-4	取自政府之財務補助	3.2 稅務治理	55
		7.2 招募與留才	104
GRI 207：稅務 2019			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	42
207-1	稅務方針	3.2 稅務治理	55
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.2 稅務治理	55
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.2 稅務治理	55
207-4	國別報告	3.2 稅務治理	56
環境主題			
GRI 308：供應商環境評估 2016			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	38
308-1	採用環境標準篩選新供應商	6.3 供應鏈管理	89
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6.3 供應鏈管理	91

8 附錄

準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
人群 (包括人權) 主題			
GRI 401：勞雇關係 2016			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	40
401-1	新進員工和離職員工	7.2 招募與留才	100
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.2 招募與留才	103
401-3	育嬰假	7.2 招募與留才	104
GRI 418：客戶隱私 2016			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	39
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 重大議題管理方針	39
自訂主題			
創新管理			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	43
自訂	創新管理	4.1 創新管理	64
商業道德			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	44
自訂	商業道德	3.3 誠信經營	57
		4.2 智慧財產權保護與競爭行為	67
		6.3 供應鏈管理	88
智慧財產與法律遵循			
3-3	重大主題管理	2.6 重大議題管理方針	45
自訂	智慧財產與法律遵循	4.2 智慧財產權保護與競爭行為	66

8 附錄

表 2 SASB STANDARDS 索引：半導體業揭露指標

指標編號	揭露主題	指標	揭露性質	單位	對應章節	頁碼
TC-SC-110a.1	溫室氣體排放	1. 範疇一之全球總排放量 2. 來自全氟化合物的總排放量	量化	公噸 (t) 二氧化碳當量	5.3 溫室氣體排放	80
TC-SC-110a.2		對管理範疇一排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	不適用		
TC-SC-130a.1	製造之能源管理	1. 總能源消耗量 2. 電網電力百分比 3. 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	5.4 能源管理	81
TC-SC-140a.1	水管理	1. 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 2. 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (m ³)，百分比 (%)	5.5 水資源管理	82
TC-SC-150a.1	廢棄物管理	1. 製造過程中產生之有害廢棄物重量 2. 再循環百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	5.6 廢棄物管理	83
TC-SC-320a.1	勞工健康與安全	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	不適用	7.5 員工健康與安全	111
TC-SC-320a.2		與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣		
TC-SC-330a.1	招募與管理全球及技術勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	7.2 招募與留才	97
TC-SC-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	4.3 產品生命週期管理	67
TC-SC-410a.2		(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	依產品類別而不同		
TC-SC-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	6.4 原物料採購	92
TC-SC-520a.1	智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	4.2 智慧財產權保護與競爭行為	66
TC-SC-000.A	總生產量		量化	晶片 (仟顆)	1.2 產業鏈角色	13
TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比		量化	百分比 (%)		

8 附錄

表 3 金管會永續揭露指標：半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	5.4 能源管理	十億焦耳 (GJ) / 百分比 (%)	81
2	總取水量及總耗水量	量化	5.5 水資源管理	千立方公尺 (1,000m ³)	82
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	5.6 廢棄物管理	公噸 (t) / 百分比 (%)	83
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	7.5 員工健康與安全	數量, 比率 (%)	113
5	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	5.6 廢棄物管理	公噸 (t) / 百分比 (%)	83
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	6.4 原物料採購	不適用	92
7	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	4.2 智慧財產權保護與競爭行為	報導貨幣	66
8	依產品類別之主要產品產量	量化	1.2 產業鏈角色	仟顆	13

表 4 氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.2 氣候治理 (TCFD)	73
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）。	5.2 氣候治理 (TCFD)	74
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.2 氣候治理 (TCFD)	77
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。	5.2 氣候治理 (TCFD)	77
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。	5.2 氣候治理 (TCFD)	78
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。	5.2 氣候治理 (TCFD)	78
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	5.2 氣候治理 (TCFD)	79
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。	5.2 氣候治理 (TCFD)	79
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	附錄 表 5 溫室氣體盤查及確信	123
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	附錄 表 5 溫室氣體盤查及確信	123
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	5.2 氣候治理 (TCFD)	79

8 附錄

表 5 溫室氣體盤查及確信

基本資料		依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，應於以下時點揭露溫室氣體盤查資訊：			
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業		1. 母公司個體應於 2026 年完成 2025 年度溫室氣體盤查，並於年報揭露盤查資訊；2028 年完成 2027 年度個體盤查資訊及確信情形，並於年報揭露盤查資訊及確信情形。 2. 合併財務報告子公司應於 2027 年完成 2026 年度溫室氣體盤查，並於年報揭露盤查資訊；2029 年完成 2028 年度合併財務報告子公司盤查資訊及確信情形，並於年報揭露盤查資訊及確信情形。 3. 2024 年度母公司溫室氣體盤查屬自願性揭露，資料涵蓋 3 個辦公據點。			
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司					
☒ 資本額未達 50 億元之公司					
母公司		2024 年度		2025 年度	
溫室氣體種類	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (註 1) (公噸 CO2e/ 新臺幣百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (註 1) (公噸 CO2e/ 新臺幣百萬元)	
類別一 (範疇一)	13.2040	0.0012	41.1129 (註 2)	0.0039	
類別二 (範疇二)	1,002.3020	0.0940	891.4335 (註 3)	0.0836	
合計	1,015.506	-	932.546	-	
資料涵蓋範圍	矽創電子股份有限公司 (3 個辦公據點)			矽創電子股份有限公司 (母公司個體)	
確信機構	BSI			-	
確信情形說明	2025 年第三季進行 2024 年度溫室氣體盤查外部查證			-	
確信意見 / 結論	合理保證等級			-	

註 1：密集度 = CO₂ 總排放量 / 矽創個體營收 (新臺幣百萬元)。

註 2：由於 (1) 盤查範圍增加，以及 (2) 新竹總公司 2024 年底及 2025 年中共購入 8 台新冰水主機，汰換前之舊冰水主機冷媒種類不屬於標準規範七大類溫室氣體，於 2024 年度外部查證時與稽核機構確認後排除不計，在新機為標準規範需納入計算之冷媒種類的情況下，範疇一排放量提升幅度較大。惟新機使用令能源效率提升，亦使範疇二排放量有所下降。

註 3：此處數據與年報有所差異，主係矽創 114 年度年報刊印日時，經濟部能源署尚未公告 2025 年度電力排碳係數，因此當時以 2024 年度排碳係數 0.474 公斤 CO₂e/ 度進行類別二 (範疇二) 量化，後能源署於 2026/6/2 公告 2025 年度電力排碳係數，此處數據調整使用 0.467 公斤 CO₂e/ 度進行計算。

8 附錄

表 6 專有名詞一覽表

E	
EFRAG	歐洲財務報導諮詢小組 (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG)
ESRS	歐洲永續發展報告準則 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS)
F	
FR	失能傷害頻率 (Frequency Rate)
FSC®	森林管理委員會 (Forest Stewardship Council)
FSB	國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board)
FTP	檔案傳輸協定 (File Transfer Protocol)
G	
GRI	全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative)
GWP	全球暖化潛勢 (Global Warming Potential)
I	
IOT	物聯網 (Internet of Things)
ISO	國際標準化組織 (International Organization for Standardization)
ISSB	國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board)
R	
RBA	負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance)
REACH	化學品註冊、評估、授權與限制法案 (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)
RECs	再生能源憑證 (Renewable Energy Certificates)
RoHS	有害物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances)

S	
SAQ	自我評估管理問卷 (Self-Assessment Questionnaire)
SASB	永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board)
SBTi	科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets Initiative)
SCC	全球半導體氣候聯盟 (Semiconductor Climate Consortium)
SDGs	永續發展目標 (Sustainable Development Goals)
SEMI	國際半導體產業協會 (Semiconductor Equipment and Materials International)
SoC	系統單晶片 (System on a Chip)
SPI	安全績效指標 (Safety Performance Index)
SR	失能傷害嚴重率 (Severity Rate)
SVHC	高關注物質 (Substances of Very High Concern)
T	
TCFD	氣候相關財務揭露建議書 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
TCSA	台灣企業永續獎 (Taiwan Corporate Sustainability Awards)
TIPS	台灣智慧財產管理系統 (Taiwan Intellectual Property Management System)
TNFD	自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)
TOSHMS	臺灣職業安全衛生管理系統 (Taiwan Occupational Safety and Health Management System)
U	
UDHR	世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)
UNGPs	聯合國工商企業與人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)
V	
VAP	驗證稽核流程 (Validated Assessment Program)
Z	
zerocap®	零電容技術

8 附錄

獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

2025 年度矽創電子永續報告書

英國標準協會與矽創電子股份有限公司(簡稱矽創)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2025 年度矽創電子永續報告書進行評估和查證外，與矽創並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2025 年度矽創電子永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查矽創提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由矽創一併回覆。

查證範圍

矽創與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2025 年度矽創電子永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估矽創遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2025 年度矽創電子永續報告書內容，對於矽創之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，矽創所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關矽創的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了矽創對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就矽創所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於矽創政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 访谈 4 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出矽創已尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了矽創之包容性議題。

重大性

矽創公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了矽創之重大性議題。

回應性

矽創執行來自利害關係人的期待與看法之回應。矽創已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了矽創之回應性議題。

衝擊性

矽創已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。矽創已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了矽創之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

矽創提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告。部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了矽創的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為矽創負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



Statement No: SRA-TW-835753
2026-05-26

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies

Joe Hsieh

...making excellence a habit™



Sitronix

矽創電子股份有限公司

www.sitronix.com.tw