



宏觀微電子

2025年度永續報告書

共創永續價值 邁向美好未來
Sustainable Value, Better Future



環境永續



社會共榮



公司治理



目錄

董事長的一段話	3
關於本報告書	4
揭露期間與範疇	4
外部確信與資訊重編	4
編製原則	4
報告書發行與聯繫方式	4
1 永續經營	5
1.1 關於宏觀	5
1.2 永續治理與承諾	9
1.3 利害關係人議合	9
1.4 重大主題鑑別	11
2 誠信經營的承諾	13
2.1 經營理念	13
2.2 氣候風險與機會的資訊揭露	21
2.3 營運績效	28
2.4 誠信經營與法規遵循	30
3 產品與環境永續發展	33
3.1 管理方針	33
3.2 創新產品與服務	35
3.3 綠色供應鏈	36
3.4 能源及溫室氣體管理	37
3.5 水資源管理	38
3.6 原物料使用	39
3.7 環境循環及廢棄物管理	40
4 友善職場	41
4.1 管理方針	41
4.2 人才招聘與留用	43
4.3 員工照顧	48
4.4 人才培養與提升	50
附錄	52
附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	52
附錄二 永續會計準則 SASB 對照表	56
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊相關資訊	57



董事長的一段話

本公司秉持崇本務實，創新求變的經營理念，透過持續不斷的研發與改善，持續精進產品品質，以提供市場具備高效能、低功耗且具成本競爭力的晶片與模組化解決方案。達成永續經營，是本公司的追求目標。

從營運表現來看，本公司 2025 年度合併營業收入達新台幣 1,137,288 仟元，較前一年度成長 6.74%，創下歷史次高紀錄。透過產品組合優化與營運效率提升，全年毛利率達 40%，較前一年度提升 1 個百分點；本期淨利為新台幣 122,007 仟元，每股盈餘為新台幣 4.00 元，整體營運維持穩健成長，顯示公司在核心技術與關鍵客戶布局上的長期投入已逐步展現成果。

在技術與研發方面，本公司持續投入資源於高頻通訊、光通訊與低功耗無線連結技術，強化於 AIoT 與高速資料傳輸市場之競爭優勢，並透過技術整合與產品差異化策略，提升產品附加價值與市場滲透率，以因應快速變動的產業需求。

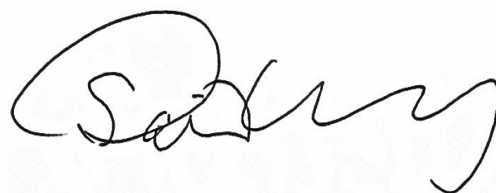
在公司治理方面，本公司持續強化董事會運作與內部控制機制，並重視誠信經營、法令遵循及資訊透明，積極回應利害關係人關注之議題，提升企業整體治理品質與風險管理能力。

在環境永續方面，本公司持續推動節能減碳與資源效率提升，關注氣候變遷議題對企業營運之影響，逐步建立溫室氣體管理機制與減碳路徑，朝向低碳營運與長期永續發展目標邁進。

在人才與社會面向，本公司重視員工發展與職場環境，致力打造多元、平等且安全的工作環境，並透過內部培訓與人才培育機制，提升組織競爭力。同時，亦持續關懷社會議題，透過企業資源投入與社會參與，實踐企業公民責任。

展望未來，面對全球產業快速變化與永續轉型趨勢，本公司將持續聚焦核心技術發展與高成長應用市場，並與利害關係人攜手合作，積極回應氣候變遷與產業轉型挑戰。我們將在追求企業價值成長的同時，持續深化 ESG 實踐，強化企業韌性，邁向長期永續發展，為社會創造更大的價值。

董事長 Cheng David





關於本報告書

這是宏觀微電子股份有限公司（以下簡稱宏觀或本公司）公開發行的 ESG 報告書，未來我們也將每年秉持公開、透明、誠信的原則持續發行此報告，並透過系統化方式呈現公司治理、環境及社會（人權）層面目標與執行成果，展現對社會落實永續發展的決心。

揭露期間與範疇

本次報告書發行時間為 2026 年 7 月，主要資訊數據揭露時間範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，本報告書財務績效係依據會計師簽證後之財務報告為準，以台灣總公司及子公司為揭露範疇；非財務績效指標邊界為台灣總公司，但各章節若因涉及主題相異或資料收集而影響資訊涵蓋邊界，則於該段落註明。

外部確信與資訊重編

本永續報告書尚未經第三方進行外部確信，亦無資訊重編情形。

編製原則

本報告書內容架構參照全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所發布的永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)，並參考永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，以及由臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心制定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」等指引進行編輯。

報告書發行與聯繫方式

本報告書為宏觀發行的第二本永續報告書，於 2026 年 7 月 28 日經董事會討論案通過，下一期發布日期預計為 2027 年 8 月。若您對本報告書有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡：

- ◆ 報告書責任單位：永續發展推動小組
- ◆ 電話：(03)550-6258
- ◆ E-mail：esg@rafaelmicro.com
- ◆ 公司地址：新竹縣竹北市成功十二街28號8樓

1 永續經營

1.1 關於宏觀

1.1.1 公司簡介

本公司由一群擁有深厚產業經驗的射頻技術專家於 2006 年 11 月創立，專注於無線射頻晶片的設計與研發。本公司秉持「以創新驅動科技、以科技提升生活品質」的核心理念，運用先進射頻技術，提供高效能、高品質的晶片解決方案，以因應全球日益多元的應用需求。

「Rafael Micro」的命名靈感源自文藝復興三大畫家之一的拉斐爾 (Rafael Sanzio da Urbino) 與公司核心技術 Radio Frequency (RF) 的首字縮寫，象徵藝術創意與尖端科技的完美融合。拉斐爾代表藝術與創造力的極致，而本公司則以技術創新為驅動力，持續引領射頻應用技術的發展潮流。

本公司對產品品質與可靠性的要求堅持最高標準，所有射頻晶片皆擁有完整的自有專利與智慧財產權。旗下矽晶調諧器產品，結合獨家調頻技術、濾波技術與寬頻射頻電路設計，構築出堅不可摧的技術壁壘與競爭優勢。作為台灣 IC 設計業中唯一能提供高階電視與機上盒專用射頻晶片的廠商，本公司產品出貨量穩居全球前三大，成功打入歐洲、美國、中國及日本等國際一線品牌供應鏈，展現卓越的技術實力與全球市場影響力。

本公司外觀



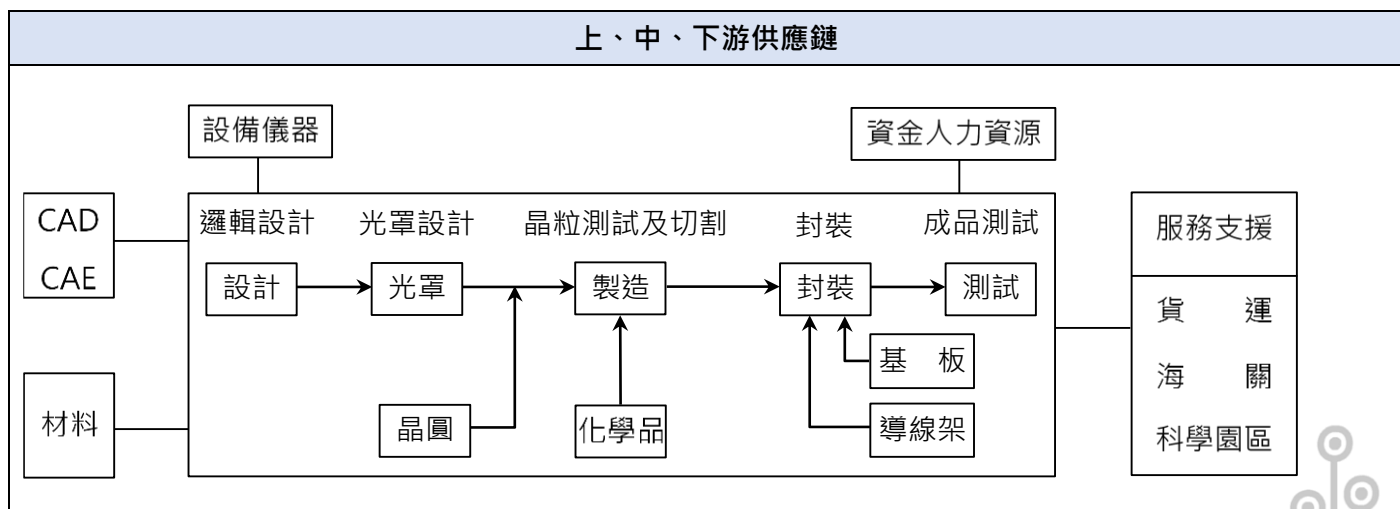
- ◆ 本公司／公司治理主管：蘇琴雅 經理
- ◆ 地址：新竹縣竹北市成功十二街28號8樓
- ◆ 電話：(03)550-6258
- ◆ 電子郵件：rafael.ir@rafaelmicro.com

本公司官網	本公司官網-公司治理專區
	

持股結構表		
截止日期：2026/03/28		
股東	持有股數	持股比例
個人	17,299,650	56.11%
其他法人	12,238,374	39.70%
外國機構及外國人	1,017,276	3.30%
金融機構	273,700	0.89%

1.1.2 產品與服務

我國半導體產業之體系發展完整，IC 設計、晶圓材料、矽晶圓片、光罩製作、IC 製造、封裝、導線架、測試及周邊支援等皆有眾多專業廠商投入，形成垂直分工明確的態勢，且朝專業化發展，因而使得我國 IC 產業體系之上、中、下游結構更趨於完整。本公司係 IC 設計產品為主，而 IC 設計業係處於 IC 產業鏈中之上游，將設計完成的產品交給中游之專業的晶圓代工廠生產製造後，再由下游之封裝測試廠進行產品的封裝及檢測，半導體產業主要上、中、下游之關聯及產業定義如下所示：



本公司主要從事射頻晶片(RF IC)之研究、設計、開發及銷售，近年也持續投入研發資源拓展新產品線，包括光纖產品線應用於數據中心之光通信晶片，以及應用於網路基建之對稱式 10G-PON 驅動晶片；物聯網產品線推出雙頻三模之高度整合物聯網晶片。產品資訊、銷售與生產數據如下所示：

2025 年度			
產品分類	晶片應用	銷售區域	銷售量(仟件)
電視/機上盒調諧器部分	◆ 電視用矽晶調諧器 RF 晶片(Hybrid Silicon RF Tuner)。 ◆ 4KUHD 數位機上盒單核心調諧器。(DVBC2/T2/ISDB-T/ATSC/DTMB/S2) ◆ 4KUHD 數位機上盒雙核心調諧器。(DVBC2/T2/ISDB-T/ATSC) ◆ 調制器晶片(Modulator)。 ◆ ISDB-S3 8K RF Receiver IC。 ◆ Frontend SoC IC for Digital STB。	外銷	117,935
		內銷	570
衛星通訊部分	◆ 衛星 Switch 晶片。 ◆ Single LNB、Twin LNB 與 Quad LNB。 ◆ 4 Ch. aCSS 衛星晶片。 ◆ 超寬頻衛星接收晶片。 ◆ 8 Ch. aCSS 衛星晶片。	外銷	35,307
		內銷	738
光纖通訊部分	◆ 光纖轉同軸射頻信號轉換晶片。 ◆ 應用於 4x 8G HDMI 2.0 AOC 之晶片組。 ◆ 應用於 4x 12G HDMI 2.1 AOC 之晶片組。 ◆ 應用於衛星 RF 光纖傳輸之轉阻放大器。 ◆ 應用於 10G APD/PIN 轉阻放大器。 ◆ 25G SR 超高速光通信晶片組。 ◆ 4X25G SR4 超高速光通信晶片組。	外銷	8,058
		內銷	1
物聯網通訊部分	◆ 藍牙 5.4 低功耗(BLE 5.4)無線收發晶片。 ◆ 2.4GHz 私有協議無線收發晶片。 ◆ 2.4GHz ZigBee /BLE/Thread，多協議無線通訊 SoC。 ◆ 2.4GHz/Sub-1G 雙頻，ZigBee/BLE/私有協議，多協議無線通訊 SoC。	外銷	511
		內銷	11

主要商品	年度 生產量值	2023 年度			2024 年度			2025 年度		
		產能	產量	產值	產能	產量	產值	產能	產量	產值
IC		(註 2)	99,270	414,106	(註 2)	166,725	669,678	(註 2)	130,813	562,069
合計		(註 2)	99,270	414,106	(註 2)	166,725	669,678	(註 2)	130,813	562,069

註：

1.產量及產值單位為仟件。

2.本公司產品係委託晶圓廠製造晶圓，再委託封裝測試廠進行封裝及測試作業。

關於客戶服務與申訴由業務窗口統一受理，本公司重視產品品質與客戶服務，並訂有「客戶抱怨退貨處理程序」，針對每一客訴案件進行追蹤處理直至結案為止，以確保客戶權益。

- 業務接收客戶客訴
- 轉交相關人員初步分析釐清原因
- 品管立案處理客訴
- 由負責人員深入研究異常主因判定責任歸屬
- 品管召集相關人員舉行品質會議，提出改善措施（補、退貨需求）及追蹤事項
- 回覆客戶原因及處理方式
- 紀錄結案並將會議紀錄及流程紀錄歸檔

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
客戶	◆ 電話及電子郵件 ◆ 客戶滿意度調查 ◆ 客戶抱怨處理管道 ◆ 問卷回覆	◆ 客戶服務 ◆ 永續發展策略 ◆ 誠信與道德	業務信箱 (sales@rafaelmicro.com)

1.1.3 公協會參與

本公司持續透過參與公協會組織，以促進與同業之間的經驗分享及交流。截至 2025 年共參加了 6 個公協學會，並期待將來有更多的機會參與公協會組織，進而提升我們的營運水平與競爭力。

產業公協會、其他會員協會	會員身分
台灣半導體產業協會	團體會員
HDMI Licensing Administrator	Adopter
USB Implementers Forum, Inc.	USB 會員
Connectivity Standards Allianc	Matter PAA 資格 CSA participant 會員
Thread Group, Inc.	Thread contributor 會員
Bluetooth	Bluetooth SIG adopter member

1.2 永續治理與承諾

本公司永續發展主要策略說明如下：

- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。
- 環境保護：著重於減少碳排放，減少對環境的衝擊，善盡企業環保之責。

本公司恪遵國內勞動暨相關法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭示之原則與精神，努力在員工、合作夥伴及客戶之間推動並關注人權保障。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。企業的永續發展需建立在健全的治理架構與誠信原則之上。為此，我們持續優化公司治理制度，強化董事會職能、落實風險管理，並積極推動環境保護、社會責任與資訊透明。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

1.3 利害關係人議合

本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人，包括為商業夥伴、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商等。再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，並將整體總分大於 13 分者，與公司高階主管共同討論。最後鑑別出股東與其他投資人、員工與其他工作者、客戶、供應商/承攬商、政府機關及金融機構等六類，為本公司 2025 年度之重要利害關係人。

1.3.1 利害關係人溝通管道

本公司視不同情況，責成各權責單位與利害關係人溝通，且設有發言人及代理發言人擔任對外溝通管道。於官網中利害關係人專區設有電話及電子郵件之詳細聯絡資訊，回應利害關係人之所關切之議題，以便利害關係人視不同狀況能有與公司溝通之管道。

利害關係人	議合目的	議合管道/頻率	關注議題	議合成效與回應
股東與其他投資人	提供企業經營所需資金	◆ 法人說明會(不定期) ◆ 股東常會(每年) ◆ 公開資訊觀測站/公司網站公告(不定期) ◆ 股東電話/郵件(不定期)	◆ 研發創新 ◆ 財務績效 ◆ 風險管理	◆ 股東會召開 1 次 ◆ 法人說明會 1 次 ◆ 公開資訊觀測站發布重訊 30 次

利害關係人	議合目的	議合管道/頻率	關注議題	議合成效與回應
員工與其他工作者	員工為公司營運不可或缺之根基，公司營造良好的工作環境與文化，提升員工滿意度與留任率。	◆ 每月定期舉辦月會，全體員工出席參加，近距離高階主管零距離溝通互動。 ◆ 定期召開職工福利委員會與勞資會議，提高員工福祉與勞資雙方溝通次數。(每季) ◆ 新人訓練課程中主動說明性騷擾信箱與聯絡電話，確保員工知道反映管道。(不定期)	◆ 倫理誠信/公司營運 ◆ 勞僱關係/人才培育與留任 ◆ 法規遵循/職業安全與衛生 ◆ 創新研發/人權政策	◆ 月會記錄 12 次 ◆ 職工福利委員會會議 4 次 ◆ 勞資會議 4 次 ◆ 新人訓練紀錄 9 次
客戶	了解客戶對公司產品的滿意度(產品效能)、未來共同合作的方向及可能性	◆ 客戶滿意度調查(每年) ◆ 不定時業務親自拜訪國內外客戶(不定期) ◆ 業務信箱(每天) ◆ 專門技術諮詢窗口(不定期)	◆ 客戶服務 ◆ 客戶隱私 ◆ 客戶需求	◆ 年度客戶滿意度調查 15 家 ◆ 每日回覆客戶反饋的問題,舉行檢討會議與行動 ◆ 針對客戶調查表反饋中的需求及疑問，提供即時及準確的解決方案
供應商/承攬商	宏觀與供應商建立及維持長久合作夥伴關係，期望通過資源/信息共享，互補長短，競爭力整合等協同效應，從而達到創新、開拓新市場需求，提高市占率，降低生產營運成本、提高產品品質，藉此提高企業競爭優勢，提升客戶最大滿意度。	◆ 拜訪溝通會議、電子郵件、電話會議(不定期) ◆ 年度供應商考核	◆ 供應鏈永續管理 ◆ 遵循「供應鏈永續管理程序」辦理，以確保供應商持續落實企業永續管理相關要求（包含環境保護、社會責任與公司治理）。	◆ 透過「最佳夥伴」獎項，表揚鼓勵優質供應商之品質與永續等事蹟。 ◆ 年度供應商稽核溝通 7 家
政府機關	遵循各項政府法規	◆ 公開資訊觀測站公告(不定期) ◆ 公文往返(不定期) ◆ 勞動檢查(不定期)	◆ 法規遵循 ◆ 薪酬福利 ◆ 資訊安全 ◆ 公司治理	◆ 公司治理評鑑 1 次 ◆ 年度無違反政府法規情事
金融機構	營運資金往來運作的核心窗口	◆ 銀行往來拜訪(不定期) ◆ 電話/電子郵件(不定期)	◆ 財務績效 ◆ 風險管理	◆ 年度拜訪 5 次

1.4 重大主題鑑別

本公司於 2024 年度依據 GRI 主題準則及 SASB 準則，完成重大性議題鑑別，並彙整出 15 項永續議題，進而辨識出 6 項重大主題。為確保重大主題持續符合公司營運及永續發展需求，本公司訂定重大性議題檢視機制，每三年辦理完整重大性分析，其間年度採滾動式檢視方式確認重大主題之適切性。2025 年度依下列程序進行檢視：

- 一、議題來源：以最近一次完整重大性分析所辨識之永續議題為基礎，並參考 GRI 主題準則、SASB 準則、法規要求及產業趨勢進行檢視。
- 二、變動檢視：針對公司營運活動、法規要求及外部環境變化進行盤點，確認是否產生新增或重大變動之議題。
- 三、影響評估：召集相關部門，就各議題對經濟、環境及社會面向之影響程度、發生可能性及財務影響進行綜合評估。
- 四、重大主題判定：依據評估結果，並參考最近一次完整重大性分析結果，確認重大主題之適切性；若議題因法規變動、營運策略調整或具高度負面衝擊而提升重大性，則優先列為重大主題。

經 2025 年度滾動檢視結果，本公司營運模式、主要產品、市場布局及利害關係人關注議題未發生重大變化，原辨識之 6 項重大主題仍足以反映本公司於經濟、環境及社會面向之重要影響、風險與機會，故本年度維持既有重大主題架構。

1.4.1 重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果			
重大主題		次要主題	
排放與能源	經濟績效	採購實務	結社自由與團體協商
訓練與教育	供應商環境與社會評估	反貪腐	客戶隱私
勞雇關係	員工多元化與平等機會	職業安全衛生	

1.4.2 重大主題列表

重大主題	政策/承諾	因應行動
經濟績效	追求持續的「技術創新」，創造公司長期及永續穩健的營收獲利與成長。	具完善的公司治理及內部控制制度，設有獨立董事及審計委員會，由專業經營團隊設立營運目標及公司發展策略。
員工多元化與平等機會	提倡包容性文化，確保招聘、晉升、薪酬與福利方面不因性別、年齡、種族、宗教等差異而受影響。	1.加強主管對於包容與領導力認知。 2.定期宣導多元化與平等觀念。
訓練與教育	提供員工持續學習的機會，並強化專業技能與管理能力。	1.開發專業技能與管理訓練課程。 2.定期檢討訓練課程成效與收集回饋。

重大主題	政策/承諾	因應行動
勞雇關係	建立開放、透明且穩定的勞雇溝通機制。	1.提高勞資溝通頻率與透明度。 2.在新進人員教育主動說明各項員工福利，並提供溝通管道(例如：性騷擾信箱與聯絡電話。)
供應商環境與社會評估	與供應鏈夥伴共同推動符合環境保護、社會責任與企業治理原則的永續價值鏈。	1.要求關鍵供應商簽署"供應商社會責任與永續發展行為準則"。 2.針對稽核發現環安衛不合格事項，要求廠商針對問題立即改善，如嚴重違規將暫停合作直至確認合格。
排放與能源	遵循國家減碳規範與 2050 淨零目標	1.汰換老舊耗電儀器及設備，採用節能省電規格。 2.推動電子表單系統、落實回收紙使用，及空調設有定時關閉功能，以達節約能源及溫室氣體減量政策，減少對環境的衝擊。

1.4.3 重大主題價值鏈邊界

重大主題	對應指標	宏觀價值鏈重大主題邊界						
		內部		外部				
		宏觀	員工與其他工作者	客戶	股東/投資人	供應商/承攬商	政府機關	金融機構
經濟績效	GRI 201	■		▲	□	▲		□
能源與排放	GRI 302 GRI 305	■				□	■	
供應商永續管理	GRI 204 GRI 308 GRI 414	■		□		■	□	
勞雇關係	GRI 401 GRI 402	■	■				□	
員工多元化與平等關係	GRI 405 GRI 406 GRI 408	■	■					

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊。



2 誠信經營的承諾

2.1 經營理念

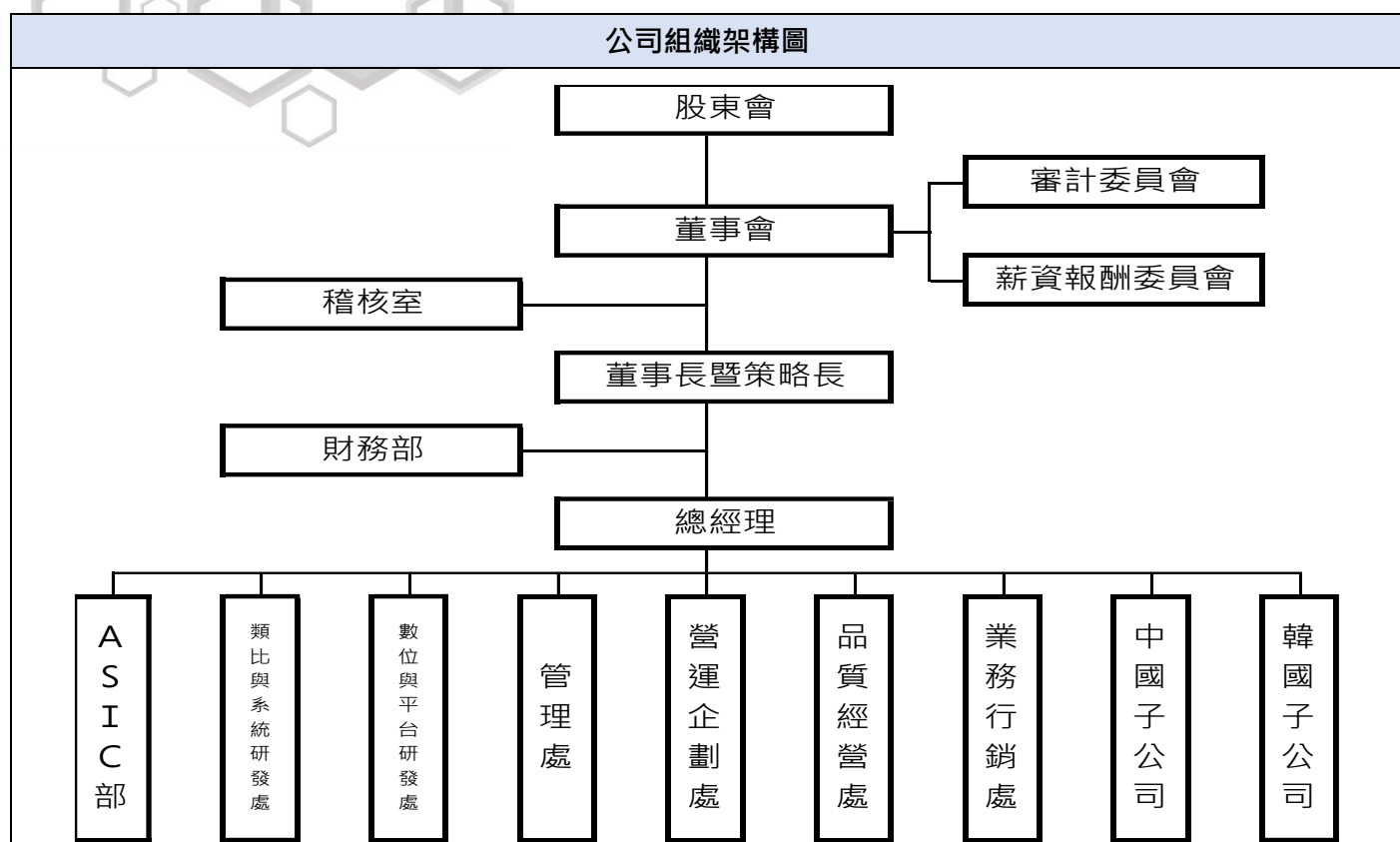
2.1.1 董事會

董事會為宏觀之最高治理單位，為有效發揮董事會職能，落實營運及財務等各項資訊透明化及精進董事會決策品質，以保障股東權益，在董事會下依職權及功能分設審計委員會，以及薪資報酬委員會。另於總經理室下設置「溫室氣體盤查小組」，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實，並定期向董事會報告各議案之決議方法與結果。董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，均依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。

本屆董事會任期為 2024 年 01 月 19 日至 2027 年 01 月 18 日，由 9 位董事(含 3 位獨立董事)組成，其中具員工身分之董事計 2 席(占比 22%)，外籍董事 2 席(占比 22%)，獨立董事計 3 席(占比 33%)，3 名獨立董事連續任期均不超過九年。本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事計 1 席(占比 11%)，係因產業特性，尋求人才不易，未來將積極尋求適當女性董事席次，以達成強化董事會多元化目標。

本公司最高管理階層為董事會，下設審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責，落實營運及財務等各項資訊透明化，以保障股東權益。公司章程明定董事(含獨立董事)選舉採候選人提名制度，董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，均依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。最高治理單位主席為董事長，負責營運策略擬定，於營運管理及評估內部控制之必要性及合理性。

本公司現任董事會由 6 位董事及 3 位獨立董事(占全體董事席次 33%)組成，董事間具配偶或二親等以內關係人數未超過 2 人，使董事會對公司財務業務做出客觀獨立之判斷，以強化董事會職能。董事會每季至少召開 1 次，2025 年共召開 6 次會議，整體出席率為 96%。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訂與新興議題的瞭解，以提升公司治理成效。由 3 位獨立董事組成審計委員會及薪資報酬委員會，發揮監督職責。



董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	初次(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
董事長	台郡科技股份有限公司 代表人：Cheng David	男	2024/01/19	◆ University of California, Irvine Electrical Engineering.	◆ 台郡科技(股)公司董事兼 總經理 ◆ 特崴光波導(股)公司策略 長 ◆ FLEXIUM INTERCONNECT AMERICA LLC.負責人 ◆ Etherdyne Technologies Inc.董事
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：鄭明智	男	2024/01/19	◆ 中山大學 EMBA	◆ 台郡科技(股)公司董事長 ◆ 台鵬開發(股)公司董事長 ◆ 特崴光波導(股)公司董事 長 ◆ 台郡科技(股)公司轉投資 公司之董事
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：Moffatt, Robert Alexander	男	2024/01/19	◆ Massachusetts Institute of Technology, B.S. in Physics ◆ Stanford University, Ph.D. in Physics	◆ Chief Science Officer (CSO) & Co-Founder of Etherdyne Technologies Inc. (ETI)

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	初次(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：林珮如	女	2024/01/19	◆ 中興大學外文系 ◆ 聲色有限公司負責人	◆ 台郡科技(股)公司董事 ◆ 台晟國際投資(股)公司董事長 ◆ 和盛投資(股)公司董事長
董事	陳俊傑	男	2026/02/12	◆ 國家實驗研究院儀器科技研究中心副研究員 ◆ 淡江大學機械與機電研究所博士	◆ 特崴光波導(股)公司顧問 ◆ 禾橙科技(股)公司董事、總經理 ◆ 本公司轉投資公司之董事
董事	林坤禧	男	2024/01/19	◆ 美國 Kentucky 大學企管博士 ◆ 交通大學企管碩士 ◆ 交通大學電子工程學士 ◆ 力成科技(股)公司獨立董事 ◆ 致茂電子(股)公司獨立董事 ◆ 宏觀微電(股)公司董事長 ◆ 新日光能源科技(股)公司董事長、執行長 ◆ 台灣積體電路製造(股)公司資深副總經理	◆ 倍利科技(股)公司董事長 ◆ 宏觀微電(股)公司榮譽董事長 ◆ 倍智醫電(股)公司副董事長 ◆ 聯合再生能源科技(股)公司董事
獨立 董事	黃水通	男	2024/01/19	◆ 中華法學會理事長 ◆ 地檢署檢察官、一、二審法院法官、庭長 ◆ 司法院刑事廳廳長 ◆ 金門、澎湖、宜蘭、板橋地方法院院長 ◆ 臺灣高等法院臺中分院、臺灣高等法院院長 ◆ 公務員懲戒委員會委員 ◆ 61 年高等考試司法官/律師及格 ◆ 司法官訓練所第 12 期結業 ◆ 文化大學法律研究所碩士	◆ 台郡科技(股)公司獨立董事、薪資報酬委員、審計委員

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	初次(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
獨立 董事	曾柏諭	男	2024/01/19	◆ 台郡科技(股)公司獨立董事及審計委員 ◆ 法銀巴黎證券副總裁 ◆ 正文科技主任 ◆ 芝加哥大學企管碩士 ◆ 台灣大學電信所碩士 ◆ 交通大學電信系學士	◆ 華威國際科技顧問(股)公司合夥人 ◆ 友上科技(股)公司監察人 ◆ 聯亞光電工業(股)公司行銷暨新事業開發總監 ◆ 台灣忍嘉(股)公司監察人 ◆ 君曜科技(股)公司獨立董事、審計委員及薪酬委員
獨立 董事	陳哲雄	男	2024/01/19	◆ 交通大學電子研究所碩士 ◆ 交通大學電子工程系學士 ◆ 台灣艾司摩爾(股)公司總裁 ◆ 台灣艾司摩爾(股)公司非執行總裁 ◆ 台灣飛利浦(股)公司副總裁	◆ 無

註：

1.董事會成員 30 歲以下共 0 位；30~50 歲共 3 位；50 歲以上共 6 位。

董事姓名	基本組成					產業經驗				專業能力		
	國籍	性別	年齡	具有員工身分	獨立董事任期年資	財務與稅務	企業管理	法律	產業知識	法律	財務會計	企業管理
台郡科技股份有限公司 代表人：Cheng David	美國	男	31~40	V	-	-	V	-	V	-	-	V
台郡科技股份有限公司 代表人：鄭明智	中華民國	男	61~70	-	-	V	V	-	V	-	V	V
台郡科技股份有限公司 代表人：Moffatt, Robert Alexander	美國	男	31~40	-	-	-	V	-	V	-	-	V
台郡科技股份有限公司 代表人：林珮如	中華民國	女	51~60	-	-	-	V	-	V	-	-	V
台郡科技股份有限公司 代表人：陳俊傑	中華民國	男	41~50	V	-	-	V	-	V	-	-	V
林坤禧	中華民國	男	71~80	-	-	V	V	-	V	-	V	V
黃水通	中華民國	男	71~80	-	3年以下	-	-	V	-	V	-	-

董事姓名	基本組成					產業經驗				專業能力		
	國籍	性別	年齡	具有員工身分	獨立董事任期年資	財務與稅務	企業管理	法律	產業知識	法律	財務會計	企業管理
曾柏諭	中華民國	男	41~50	-	3年以下	-	V	-	-	-	V	V
陳哲雄	中華民國	男	81~90	-	3年以下	-	V	-	V	-	-	V

2.1.2 利益迴避

本公司訂有「董事會議事規範」並載明利益迴避條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。如董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形			
日期	議案內容	董事姓名	應利益迴避原因及參與表決情形
2025/02/14	討論事項第十七案：通過民國一一三年度分派經理人酬勞案	董事長 Cheng David 及董事鄭明智	本案經董事利益迴避後，並經其餘已出席董事表決通過。
	討論事項第十八案：通過審查經理人尾牙抽獎獎金案		
2025/04/15	討論事項第一案：通過解除本公司董事競業禁止限制案	董事曾柏諭	本案經董事利益迴避後，並經其餘已出席董事表決通過。
2025/07/30	討論事項第四案：通過審查經理人調薪案	董事長 Cheng David 及董事鄭明智	本案經董事利益迴避後，並經其餘已出席董事表決通過。

2.1.3 董事進修

為提升董事專業知能與法律素養，本公司每年均安排進修課程，協助董事充實新知。盼能透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。2025 年每位董事接受專業訓練內容說明如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	台郡科技股份有限公司 代表人：Cheng David	2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：鄭明智	2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3
董事	台郡科技股份有限公司 代表人：林珮如	2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		2025/08/19	社團法人台灣投資人關係協會	永續報告書實作	3
		2025/08/21	社團法人台灣投資人關係協會	職場上防制性騷擾、職權騷擾與霸凌之法律注意事項	3
董事	林坤禧	2025/2/24	社團法人中華公司治理協會	證券法規及公司治理	3
		2025/11/14	社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3
獨立董事	黃水通	2025/10/16	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6
獨立董事	曾柏諭	2025/3/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3
		2025/3/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	證券市場法令及內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	3
獨立董事	陳哲雄	2025/10/16	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6

2.1.4 董事會績效評估

建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，明訂每年定期對董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會成員進行績效評估。對董事會之整體評估至少應包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修以及內部控制等 5 大構面。本公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。2025 年本公司針對董事會進行內部績效評估，內容說明如下：

評估週期及期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
2025 年度 (2024 年 11 月至 2025 年 10 月)	整體 董事會	董事會 內部自評	A.對公司營運之參與程度 B.提升董事會決策品質 C.董事會組成與結構 D.董事之選任及持續進修 E.內部控制	評定成績為優良(平均級分為 4.96 分)，顯示本公司整體董 事會運作良好，符合公司治理 精神。
	個別董事 成員	董事自評	A.公司目標與任務之掌握 B.董事職責認知 C.對公司營運之參與程度 D.內部關係經營與溝通 E.董事之專業及持續進修 F.內部控制	評定成績為優良(平均級分為 4.74 分)，顯示本公司董事成 員對於各項指標運作之執行情 形，均有正面評價。
	審計 委員會	同儕自評	A.對公司營運之參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選任 E.內部控制	評定成績為優良(平均級分為 4.63 分)，顯示本公司各委員 對於各項指標運作之執行情 形，均有正面評價。
	薪資報酬 委員會	同儕自評	A.對公司營運之參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選任	評定成績為優良(平均級分為 4.60 分)，顯示本公司各委員 對於各項指標運作之執行情 形，均有正面評價。



2.1.5 審計委員會

本公司自 2016 年 2 月起設置「審計委員會」，由三位獨立董事組成，秉持誠信獨立原則監督公司業務執行及財務狀況，並查核公司財務表冊，協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。其職權如下：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 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。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 經董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之各季及年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年度審計委員會召開 4 次會議，整體出席率 100%，如下表所示：

2025 年審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	黃水通	4	0	100
委員	陳哲雄	4	0	100
委員	曾柏諭	4	0	100

2.1.6 薪資報酬委員會

本公司自 2015 年 4 月起設置「薪資報酬委員會」，三位委員皆為獨立董事，並以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，將所提建議提交董事會討論：

1. 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、審計委員會成員及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事、審計委員會成員及經理人之薪資報酬。

另薪資報酬委員會履行職權時，依下列標準為之

1. 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

2. 董事、審計委員會成員及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
3. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越本公司風險胃納之行為。
4. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
5. 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

2025 年度薪資報酬委員會召開 2 次會議，整體出席率 100%，如下表所示：

2025 年薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	黃水通	2	0	100
委員	陳哲雄	2	0	100
委員	曾柏諭	2	0	100

2.1.7 永續發展

宏觀董事會與公司管理階層間平時密切溝通公司營運近況，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。宏觀遵守相關法令規定，已建立內部控制制度並確實執行，管理階層亦定期報告關鍵重大事件（涵蓋溫盤議題、財務風險、ESG、資訊安全、誠信經營、內稽內控等）及相關資訊提供董事，包含每季財務報告及每季內部稽核報告等。自 2024 年董事會已通過「永續資訊管理作業」及「永續資訊管理作業稽核」，將其納入內部控制制度及內部稽核實施細則，並按溫室氣體盤查及查證時程規劃，按季定期向董事會報告執行進度。2024 年永續報告書業經董事會審議通過後發布，未來各年度永續報告書亦將循相同程序辦理，以持續提升資訊揭露之品質與治理強度。

2.2 氣候風險與機會的資訊揭露

2.2.1 氣候變遷管理

面對日益頻繁之極端氣候事件，如何即時因應氣候災害並降低對營運及財務之衝擊，已成為企業永續經營的重要課題。宏觀持續關注氣候變遷可能帶來之風險與影響，包括颱風、地震、電力與水資源供應不穩，以及日益趨嚴之氣候與環境相關法規要求，並定期檢視相關風險變化及因應措施之有效性，以掌握各項管理作為之執行情形與成果，降低氣候風險對公司營運及財務之影響。

本公司參考 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露建議) 及 IFRS S2 氣候相關揭露架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等面向，評估氣候變遷所帶來之風險與機會，並逐步建立相關管理機制。依據評估結果，訂定相應之管理策略、溫室氣體

盤查及碳減量規劃，推動節能減碳、環境保護及職場安全等永續目標，並持續深化員工環境保育意識，以落實企業社會責任，持續提升公司面對氣候議題之營運韌性與風險管理能力。

2.2.2 氣候變遷治理單位及報導範圍

本公司以董事會作為最高治理機構，負責監督氣候相關治理行動。下設溫室氣體盤查小組，成員由總經理、研發副總、各部門成員組成，並由總經理擔任召集人；研發副總擔任查核小組負責人，由負責人指定工作至各組員，協調與追蹤各工作推行落實議定之年度計畫，及整合各工作組員之計畫與執行成果向召集人提報，並按季向董事會報告盤查進度。

本公司氣候相關資訊之報導範圍，除溫室氣體排放量與合併財務報表之編製範圍一致，其餘報導個體即為本公司。

溫室氣體盤查小組		
職務	成員	職掌
權責主管	總經理 (召集人)	● 成立及批准溫室氣體盤查小組之形成。 ● 監督並提供執行溫室氣體盤查管理所需資源。 ● 核准「溫室氣體盤查報告書」(依需求)。 ● 負責組織文件發行與管理。
查核小組 負責人	研究發展處主管	● 定期與上級主管回報執行狀況 ● 執行指派工作。 ● 整合各部門提供之溫室氣體排放資訊。 ● 配合確認溫室氣體盤查資訊之正確性。 ● 研擬溫室氣體資訊管理程序文件，如：盤查清冊編製流程、盤查報告書編製規範及相關工具表單等。 ● 排定溫室氣體排放量內部查證作業。 ● 配合推動溫室氣體盤查與減量作業。
查核小組 組員	財務部指派專人 管理處-人力資源部指派專人 管理處-資訊管理部指派專人 研究發展處-軟體開發部指派專人	● 推動溫室氣體盤查管理及運作相關作業。 ● 實施溫室氣體資訊管理相關作業。 ● 配合溫室氣體盤查管理運作事項。 ● 盤查及填報所屬部門溫室氣體排放資訊。 ● 負責提供組織活動數據資料。 ● 負責盤查自動化及管理系統導入與維運管理 ● 負責資料蒐集、彙整及存檔等相關作業。 ● 製作溫室氣體盤查報告書。

2.2.3 氣候相關風險與機會及影響

本公司營運業務僅包含 IC 研發設計與銷售，無工廠大型設備，產品製造全部仰賴供應鏈協力廠商之加工，供應鏈是減少產品碳排放之重要環節。本公司及產業價值鏈，目前暫無影響，預期未來可能面臨的風險與機會如下：

氣候風險及機會		風險/機會描述	影響期間	潛在財務影響	因應措施	受影響之價值鏈
風險	① 政策和法規	◆ 因應再生能源與碳費相關之新興法規，需投入成本或繳納碳費，營運成本增加。 ◆ 為落實減碳目標，更換辦公室照明，轉為具有「節能標章」的 LED 燈。	短中期	● 課徵碳費造成營運成本增加。 ● 工時 / 人力增加，以達準時揭露相關資訊之法遵要求。 ● 短期內存在汰換耗能設備等資本支出。	✓ 公司已遵循政令於 2024 年度導入溫室氣體盤查，為達成公司減碳目標，對內加強節約用電宣導；對外亦要求供應商符合國際認證標準。 ✓ 遵循上市櫃公司永續發展行動方案之資訊揭露規範，導入 IFRS 永續相關財務資訊揭露準則及依循 SASB 指標編制永續報告書揭露相關資訊，並積極配合金管會強化公司治理規範之推動，確保公司營運和投資決策符合規範，降低法律風險。 ✓ 持續關注氣候變遷相關趨勢暨法規規範，以資遵循及因應。	上游供應鏈、自身營運
	② 技術	◆ 因永續意識抬頭，客戶或廠商也同步要求合作夥伴遵循，對於低碳產品的要求提高，故需研發新產品並與量測廠商合作確保新產品性能符合預期。	中長期	● 研發及測試成本增加。	✓ 與學術機構、研究機構、技術供應商等外部合作夥伴合作，幫助公司加速新技術的開發和應用。 ✓ 開發具備低功耗/高效能的 MCU 來提高能源使用效率。	下游客戶、自身營運
	③ 市場	◆ 可能因客戶行為改變，導致本公司原商品未符合最	中長期	● 若不符合客戶期待，將導致訂單流失，營收下降。	✓ 與客戶確認市場需求及規格，結合開發技術升級，經營長期合作關係及永續成長。	下游客戶、自身營運

氣候風險及機會	風險/機會描述	影響期間	潛在財務影響	因應措施	受影響之價值鏈
	新的節能減碳潮流與技術，影響訂單下滑。 ◆ 因應客戶要求，產品需符合碳排放相關規定或國際倡議等約定，若不遵從，將導致生產成本因碳費而增加，公司將在價格競爭上處於弱勢，連帶影響客戶忠誠及營收成長。			✓ 長期提高永續供應商合作比例，共同降低產業價值鏈排放。	
④ 立即性風險	颱風、地震、水災等之天然災害，將可能導致： ◆ 人員出勤率受影響。 ◆ 運輸中斷及財產損失。	短期	● 研發時程延宕，需投入更多工時及緊急處理之加費。 ● 客戶轉向能穩定供貨的廠商，影響營收。	✓ 為員工提供充分的安全保障，根據天氣預報，遵循縣市發布之颱風假（或其他天然災害），彈性調整工作時間和地點。 ✓ 考慮允許員工遠程工作或調整工作安排。 ✓ 積極展開永續供應鏈管理，建立第二供應商機制，避免生產中斷或供應短缺。	上游供應鏈、下游客戶、自身營運
⑤ 長期性風險	氣候變遷影響降水模式變化，及全球暖化加劇平均溫度上升等氣候異常現象將可能導致： ◆ 冷氣需求及用電增加，達快速降溫效果。 ◆ 高價囤水、囤耗材。 ◆ 能源供應不穩，儀器設備壽命縮短，加工廠產線停工。	中長期	● 水電費等營業費用增加。 ● 儀器設備維修費增加。 ● 轉換更高效能之資本支出。 ● 客戶轉向能穩定供貨的地區，影響營收。	✓ 透過節約能源公告及實際行動，提升全體員工節約意識。 ✓ 每月月會管理階層與員工交流，改善工作環境（如植栽、降溫設備等），照顧員工身心健康。 ✓ 投保相關災害保險，以降低災害產生之財損風險 ✓ 積極展開永續供應鏈管理，建立第二供應商機制，避免生產中斷或供應短缺。	上游供應鏈、下游客戶、自身營運

氣候風險及機會		風險/機會描述	影響期間	潛在財務影響	因應措施	受影響之價值鏈
					✓ 擴充機房、伺服器不斷電設備。 ✓ 定期進行氣候風險評估，識別氣候異常對其營運的潛在影響，將其影響納入年度預算編列考量範疇，進而檢討定價及成本是否合理。	
機會	⑥市場	◆ 開發新市場、服務更多客戶	中長期	訂單增加，影響營收成長	✓ 透過 P M 及業務積極拜訪客戶，即時了解市場需求及規格，開發符合消費者期待之產品，並透過每周主管會議，調整營運方針。 ✓ 積極參與海外國際展覽，了解市況，留下潛在客戶或合作廠商資訊，提升企業形象和產品能見度。	下游客戶、自身營運
	⑦創新產品與服務	◆ 因應新市場需求，拓展業務範圍，提供高能源效率的新產品。	中長期	雖然短期研發支出金額較高，但中長期後，營收成效漸入佳境。	✓ 投入創新研發降低產品能耗及產品體積微小化。 ✓ 持續研發低功耗的產品組合，拓展產品多面向運用，以符合甚至高於國內外廠商要求，增加市占率。 ✓ 廣納各領域人才，技術合作。	下游客戶、自身營運
	⑧韌性	◆ 營運不中斷，提升客戶信賴。 ◆ 建立宏觀品牌價值(好用到不知道為什麼)	長期	雖然短期磨合期(優化過程) 溝通、試錯成本增加，但中長期後，營收成效漸入佳境。	✓ 未來將透過情境分析，預測未來不同氣候條件下可能出現的風險，並因應調整企業的運營策略，提高供應鏈的可靠度及應變韌性。 ✓ 積極展開永續供應鏈管理。 ✓ 持續優化營運持續管理。	上游供應鏈、下游客戶、自身營運

氣候變遷相關風險與機會矩陣圖		發生頻率		
		低	中	高
影響程度	低	④	②	①
	中	⑤		
	高	③	⑦	⑥⑧

2.2.4 風險管理

本公司之氣候風險管理以永續經營為核心，持續關注氣候變遷對營運可能造成之衝擊，並評估政策、法規、能源供應、供應鏈及市場變化等潛在風險與機會，藉以提升公司面對氣候相關議題之因應能力與營運韌性。

本公司主要營運業務為 IC 研發設計與銷售，屬輕資產營運模式，無自有工廠及大型生產設備，產品製造主要委由供應鏈協力廠商進行晶圓製造、封裝及測試。因此，公司氣候風險管理除關注自身營運可能面臨之影響外，亦重視供應鏈於氣候變遷下之營運穩定性與交付能力，以降低對產品供應及客戶服務之衝擊。

本公司之風險管理除涵蓋可能影響財務績效之風險因應計畫外，亦包括天然災害、資訊安全及營運持續等風險評估與緊急應變措施，並將風險預防觀念融入企業文化，以降低營運中斷及潛在損失之風險。

氣候風險管理流程	
1.蒐集氣候風險與機會資訊	持續關注國內外氣候政策、碳排放法規、能源供應情勢及產業趨勢，並參考同業公開資訊與永續報告書內容，辨識與公司營運及供應鏈相關之氣候風險與潛在機會。
2.評估氣候風險與機會影響	由各部門組成之查核小組，共同討論氣候相關議題，考量風險發生可能性、影響程度及發生頻率等因素，評估其對營運、供應鏈、財務及客戶需求之可能影響，並辨識潛在機會。
3.辨識重大氣候風險與機會	依據風險衝擊程度及發生可能性建立風險矩陣，排序重大氣候風險與機會議題，作為後續管理與資源投入之依據。
4.重大氣候議題管理與因應措施	針對重大氣候風險與機會，持續檢視現行管理措施與因應策略，包括供應鏈管理、營運持續規劃、資訊安全管理及能源政策變化評估等，以降低氣候變遷對公司營運之衝擊，並提升企業永續發展韌性。

2.2.5 指標和目標

本公司為因應氣候變遷所帶來之實體風險及轉型風險，逐步推動溫室氣體減量與資源管理之轉型計畫，並建立相關指標與目標，以強化氣候風險管理能力。

指標和目標	
與跨行業氣候相關指標資訊	本公司揭露溫室氣體排放量（範疇一、範疇二）、能源使用量及用電密集度等關鍵氣候相關指標。因本公司屬 IC 設計產業，未涉及製造製程，溫室氣體排放主要來自辦公室用電（範疇二）及少量直接排放（範疇一），並持續盤查與追蹤排放趨勢，以掌握營運對氣候變遷之影響。
行業基礎指標之資訊	本公司屬 IC 設計產業，產品製造主要委由外部供應鏈協力廠商進行，因此持續關注供應鏈於能源供應、碳排放管理及營運穩定性等議題，並留意氣候變遷對晶圓製造、封裝測試及物流運輸可能造成之影響。 此外，本公司亦關注市場對低功耗、高能源效率產品之需求趨勢，持續投入相關產品研發，以因應節能減碳及永續發展趨勢帶來之市場機會。
氣候相關目標	為達成溫室氣體減量目標，本公司已訂定以下減碳策略與具體行動計畫： ■ 產品設計優化於產品設計階段持續優化架構，且採用更先進製程技術，在維持相同功能下有效降低功耗，並延長裝置使用壽命，以達成源頭減碳之目標。 ■ 排放管理與員工參與透過分析溫室氣體排放量與員工人數之關聯性，持續推動節能減碳宣導措施，提升員工環境意識，落實日常營運之低碳行為，強化營運效率並控管排放。 ■ 節能設備與措施導入持續汰換高耗能設備，導入節能照明（如 LED 燈具）及節能空調系統，並推動照明及空調使用管理機制，以提升能源使用效率。 ■ 無紙化與資源循環推動持續推動電子表單系統，並落實回收紙再利用，以降低紙張使用量並提升資源使用效率。

2.3 營運績效

重大主題：經濟績效	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	穩健的營收是公司得以長久經營的主因。
衝擊類別與描述	經濟面正向衝擊：營運創新帶動新產品發展，有助擴大業務規模，增加營收和利潤，並提升市場占有率及競爭力，有利於公司永續經營。 經濟面負向衝擊：長期性通膨隱憂、戰爭影響國際油價，造成全球市場波動加劇。
管理評量機制	透過定期的研發專案及業務會議，檢視產品開發進度及客戶推展狀況。 高階經營階層透過跨部門週會，即時檢視營運狀況加以調整，並由審計委員會、董事會及股東會監督與查核。
2025 年度 執行情形	整體而言，在產業環境仍具挑戰的情況下，本公司聚焦於具成長潛力與較高附加價值之產品線，透過產品組合優化、研發資源整合及營運效率提升，展現穩健的營運成果。而新興市場及特定利基應用持續帶動換機與導入需求，對本公司出貨動能提供一定支撐。 公司於 2025 年度的合併營業額為新台幣 1,137,288 仟元，較 2024 年成長 6.74%，全年營收為公司成立以來歷史第二高水準，顯示公司在核心產品線與關鍵客戶布局上的成果逐步顯現；為應對價格壓力及原物料成本上漲的挑戰，公司持續優化產品組合、提升高附加價值產品比重，以及營運效率改善的成效。
短中長期目標	■ 短期目標(2026 年) 1. 持續維持正獲利。 2. 優化產品組合，提供完整解決方案以滿足客戶需求。 3. 積極開發多元供應來源，建立具彈性的產能配置與庫存管理機制，以提升供應鏈穩定度與營運韌性。 ■ 中期目標(2030 年) 1. 提升產品應用廣度及深度，並專注於相關技術的升級與創新，透過產品差異化與市場布局，強化競爭優勢並擴大市場佔有率，加深與客戶及供應鏈之長期合作關係。 ■ 長期目標(2050 年) 1. 提高公司長期投資價值。
預防或補救措施	管理措施：積極為產品高品質把關，拓展其他海外市場之占比，以降低過度依賴中國市場之風險，並可保有較高的毛利率。 補救措施：迅速尋找穩定的替代供應商以降低成本，積極庫存去化，維持穩定營運成果。

2.3.1 財務績效

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	996,020	1,065,491	1,137,288
營業成本	659,212	651,769	676,669
營業毛利	336,808	413,722	460,619
營業損益	19,369	100,866	155,603
營業外收入及支出	19,227	31,730	(5,356)
稅前淨益	38,596	132,596	150,247
本期稅後淨利	41,782	117,105	122,007
本期綜合損益總額	39,596	115,218	121,218
每股盈餘	1.38	3.85	4.00
員工福利金額	2,387	1,221	1,014
股利	55,313	62,024	61,118
員工薪資(含員工福利)	189,368	207,309	226,462
留存經濟價值	89,004	163,136	151,792
支付出資人款項	55,313	31,012	61,118
支付政府的款項	3,123	12,265	21,247
社區投資	0	0	0

註：

- 1.除每股盈餘單位為新台幣元外，其餘皆為新台幣仟元表達。
- 2.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
- 3.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
- 4.「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 5.社區投資指捐款及捐贈。
- 6.留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※產生的直接經濟價值：收入。

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

2.3.2 財務補助

宏觀響應政府鼓勵公司參加國際展覽，提升臺灣產製產品能見度，成功申請參加海外國際展覽補助。將持續檢視政府發布之補助政策，如有適用本公司未來發展之補助支援，會配合政策申請相關補助。

2.4 誠信經營與法規遵循

2.4.1 反貪腐制度

本公司秉持誠信經營原則，嚴格禁止任何形式的貪污、賄賂與不當利益交換行為。為確保公司能秉持經營理念，落實誠信經營、杜絕貪腐等弊端，本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及相關公司治理守則與內部稽核作業；並要求全體員工恪守職業操守，並確保業務往來皆符合法規與道德標準。為了落實反貪腐政策，本公司建立內部檢舉制度與申訴管道，受理舞弊、貪腐、利益衝突及違反誠信等事項，並保障檢舉人之匿名性與不受報復的權利。

在教育訓練方面，原規劃於 2025 年度辦理誠信與倫理相關教育訓練，惟因營運策略調整，優先推動法規遵循與風險管理相關課程（包含個人資料保護、品質管理及職場安全等），以提升員工法遵意識與風險控管能力。未來將逐步強化反貪腐專項訓練。未來將持續規劃誠信經營及反貪腐相關教育訓練，並強化內部控制及風險管理機制，致力打造透明、負責任之企業文化。

2025 年本公司及子公司未發生員工貪腐事件、賄賂事件或其他重大違反誠信經營情事。

檢舉管道	
受理單位	人力資源部
通信地址	新竹縣竹北市成功十二街 28 號 10 樓
檢舉電話	03-5506258 ext 249
電子郵件	rafael.hr@rafaelmicro.com

2.4.2 稅務方針

本公司秉持誠信經營原則，遵循各營運所在地之稅務法規及其立法精神，並將稅務風險管理納入公司治理及營運決策中。稅務政策如下：

稅務政策	1. 遵循稅務法規及其立法精神 2. 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。 3. 與稅務機關建立相互尊重的關係 4. 公司重要決策皆考量稅務影響
------	--

近年國際局勢變化快速，包含關稅政策調整、能源價格波動及疫情後供應鏈重組等因素，皆可能影響企業交易模式及獲利結構，因此即時掌握稅務風險與法規變化日益重要。本公司由財務部統籌稅務管理及申報作業，各單位於重大交易、專案或營運議題評估階段，即提前由會計人員參與討論，並視需要與財務報表簽證會計師進行溝通，以確保相關處理符合稅務法規，且財務報導表達一致。

此外，財務人員定期參與外部稅務課程及專業訓練，持續掌握最新稅務法規與政策趨勢，並將相關資訊適時分享予公司相關部門，以提升整體稅務風險意識與法遵能力。

本公司主要利害關係人之一為政府稅務機關，所有營運活動均依循相關稅務法令辦理，依法保存交易憑證及會計紀錄，確保帳務與稅務處理合法合規，以降低營運及裁罰風險。財務報告並定期由會計師事務所進行覆核，以確保稅務揭露資訊之合理性與正確性。如遇稅務查核，公司亦配合主管機關要求，即時提供相關資料並完成查核程序。在稅務績效管理方面，財務部每年依公司研發投入情形規劃申請研發投資抵減，以合法合規方式有效運用租稅優惠，提升資金運用彈性，並支持公司持續投入技術研發與長期營運發展。

2.4.3 法規遵循

宏觀訂立「誠信經營守則」，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者於執行業務時應注意之事項。

各部門不定期關注其業務相關之重大法令修訂的最新動態，由負責部門經由法規變更配合修訂公司內部相關標準程序並通知各相關部門和經營管理層，以協助公司各組織能夠有效地落實法規要求。亦將各式規定列入制式合約，成為商業夥伴與宏觀合作之標準規範；權責單位於審閱合約時謹慎把關，確保相關規範皆確實納入合約等文件，以確保係遵循國內相關法規與國際準則之要求。

為了讓全體員工瞭解並確實遵守各項法規及政策，除了每位新進人員均於報到日當天進行誠信經營政策、營業機密以及資訊安全的宣導外，公司不定期在每月舉辦之月會內宣導各式法規議題。稽核單位亦依規查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。本公司 2025 年無發生任何違反社會、經濟及環境之相關法律或法規而遭受重大罰款和非金錢處罰之情事¹。

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
投資人	◆ 股東大會 ◆ 財務年報	◆ 公司治理 ◆ 永續發展策略 ◆ 誠信與道德	蘇琴雅 (rafael.ir@rafaelmicro.com)

¹重訊處理程序第 4 條第 1 項規定；單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。



2.4.4 人權維護

本公司遵守國內勞動法令及國際人權準則，致力於保障所有員工之基本人權，並建構尊重、公平及安全之工作環境。本公司明確承諾：

- 禁止任何形式之歧視與騷擾
- 禁止強迫勞動與童工
- 尊重結社自由及集體協商權利
- 提供安全與健康之工作環境

為落實人權保障，本公司建立員工申訴與溝通機制，設置匿名申訴信箱及專線電話，受理包括性騷擾、不當對待、職場歧視及其他人權相關議題，並確保申訴案件之保密性、公正性及檢舉人不受報復之權利。未來，本公司將持續規劃職場平等、防止性騷擾、反歧視及人權保障等相關教育訓練，並逐步強化人權風險辨識與管理機制，以深化員工人權意識，營造多元、包容且友善之職場環境。2025年度本公司未發生人權申訴案件，亦無違反人權政策或重大勞動法規之情事。

3 產品與環境永續發展

3.1 管理方針

重大主題：排放與能源	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	提高能源使用效率及提高可再生能源使用比率，攜手供應鏈推動綠色營運目標。
管理評量機制	溫室氣體盤查小組每年進行溫室氣體盤查與後續管理。每年至少一次向董事會報告氣候管理相關執行成效。
2025 年度執行情形	1.完成照明設備汰換並採用 LED 燈具共計 52 盞。 2.完成 2025 年溫室氣體盤查，範疇 1 與範疇 2 排放量共計 178.1087 公噸 CO ₂ e。 總排放量較上年度減少約 13%，人均排放強度亦減少約 18%。
短中長期目標	■ 短期目標(2026 年) 1.透過新增節能省電設備，減少無效能源浪費，預計 2026 年較 2025 年達成範疇一及範疇二溫室氣體減量 3%。 ■ 中期目標(2030 年) 1.2030 年達成範疇一及範疇二溫室氣體減量 5%。 ■ 長期目標(2050 年) 1.2050 年達到淨零排放。
預防或補救措施	公司積極針對排放熱點進行減量，未來將持續引入省電設備及節約能源，以降低範疇 2 外購電力排放。

重大主題：供應商環境與社會評估	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	提升其公司與其品牌在最終顧客或消費者心目中的聲譽，同時於其產品生產製造或倉儲運輸、物流過程中對環境減少衝擊，降低所有相關成本與滿足消費者日益增長的永續性發展相關議題的關懷與期待。
管理評量機制	依據供應商管理程序每年進行供應商稽核，稽核內容包含供應商品質管理與永續管理要求，並透過供應商年度稽核問卷調查供應商永續管理體系，內容包含：勞動條件、環境責任、職業安全與道德治理等項目。
2025 年度執行情形	依 2025 年年度稽核計畫完成國內及國外關鍵供應商 ² 實地稽核，所有供應商的品質管理與永續管理要求均符合要求。

²關鍵供應商定義為年度採購金額前五大廠商。

重大主題：供應商環境與社會評估	
報導要求	報導要求說明與範例
短中長期目標	■ 短期目標(2026 年) 1.依年度稽核計畫 100%完成國內及國外關鍵供應商稽核，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。 ■ 中期目標(2030 年) 1.依年度稽核計畫 100%完成國內及國外關鍵供應商稽核，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。 2.要求關鍵供應商於 2030 年達成範疇一及範疇二溫室氣體減量 5%。 ■ 長期目標(2050 年) 1.依年度稽核計畫 100%完成國內及國外關鍵供應商稽核，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。 2.要求關鍵供應商於 2050 年達到淨零排放。
預防或補救措施	每年進行合格供應商永續風險評估並彙整報告，並依「矯正措施管理程序」之規範，若有發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤。

為了鼓勵發明創新、維持競爭優勢及保護研發成果，本公司制定《機密資訊保護辦法》、推動智慧財產權相關管理計畫，並制定《專利申請暨專利權管理辦法》作為專利申請、專利維護、專利運用、專利獎金/獎勵等相關事務之依循。為求審慎評估本公司之專利提案，本公司更設立有「專利委員會」之內部專利審查機制。委員會成員包括本公司相關單位之高階主管及外部特聘之 IC 設計領域的重量級教授。借助委員會之內部審議與意見，得以讓發明提案之技術內容更為完整，有效把關專利品質，提高專利獲准機率。

另外，宏觀亦定期進行專利盤點作業，以檢視專利之應用情形及與相關產品之關聯程度，作為專利價值之評估。同時，為了強化研發人員對於專利權之認知及尊重，避免研發成果誤踩紅線，本公司亦要求新進研發人員任職前應簽屬「智慧財產權承諾書」，以確認新進員工任職前曾承諾之競業禁止及所創作之智慧財產權，及遵守公司智慧財產權之相關規範。本公司 2025 年度截止，於全球專利獲准總數已累積 44 件。

公司定期進行營業秘密保護課程與宣導，除新進員工於任職後，進行新人訓練，完成營業機密保護測驗外，針對在職員工，亦定期辦理營業秘密宣導，於 2025 年度共 86 人次參與。對內針對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。

3.2 創新產品與服務

3.2.1 產品控管

本公司產品符合歐盟《RoHS 指令》(2011/65/EU 及其修正案)所規範的有害物質限用標準，且不含鹵素 (Halogen-Free)，同時亦符合 REACH 法規中高度關注物質 (SVHC) 之管制要求。所有材料皆經供應鏈驗證，確保產品在製造與使用過程中符合環保規範。除了供應商對原物料進行定期抽檢外，公司每年亦會隨機抽選一款產品送交第三方機構 (如 SGS 實驗室) 進行有害物質檢測，以確保產品品質及法規符合性；2025 年抽檢結果均符合法規要求。

3.2.2 節能產品研發設計

本公司提供多樣化的參考設計套件，協助客戶進行產品評估與開發。這些套件具備超低功耗、優異的接收靈敏度、卓越的頻道選擇性與高能源效率，為智慧電網、智慧家庭、智慧城市與專業物聯網應用提供理想解決方案。客戶可透過將本公司經濟高效的射頻晶片模組整合至既有系統中，輕鬆實現物聯網無線連接功能，提升整體系統效能與市場競爭力。

2024 年推出的 RT584 系列晶片，在節能表現上較前代產品 RT581、RT582 與 RT583 更加出色。在傳輸與接收模式下功耗降低約 50%，睡眠模式下則進一步降低 55%，可大幅延長裝置的電池壽命，最高可達原本的兩倍。RT584 晶片的實際結果，功耗確實有達到預期的規格並且獲得國外客戶的認同和採用。在客戶的回饋下，於 2025 年小幅度的改版，針對客戶最在意的睡眠電流做優化，進一步減少了 33%，同時也推出 2.4GHz 的版本，拓展低功耗物聯網晶片的應用領域。

3.2.3 客戶隱私

個人資料保護管理制度	
資料安全管理	資料的存取進行權限管理，由專人負責集中管理。
人員管理	藉由員工訓練及宣導，提醒員工對於個人資料應留意使用及保管。
設備安全管理	系統資料定期異地備份及安裝防毒軟體，避免遭受資安異常事件。

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度—電腦化資訊處理循環、電腦資訊處理作業辦法及電腦資料與網路管理程序，達成下列政策目標：

1. 確認資訊資產的所有權與控制皆有適當的管理。
2. 確保依據部門職能規範資料存取。
3. 監控、紀錄與調查資訊安全事件，以確保資訊系統之持續運作。
4. 定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，以提高員工資訊安全意識，並遵守資訊安全規定。
5. 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

3.3 綠色供應鏈

本公司於 2025 年勞務與財務類在地採購金額占比超過 8 成，顯示支持與扶植本土廠商的共好精神。

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	13	29	10	28	12	27
	國外	3	5	2	16	2	15
財物 (原物料)	國內	3	66	5	56	3	56
	國外	1	0	1	0	1	2
總計		20	100	18	100	18	100

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：中國等）。

本公司訂定供應商管理政策、有害物質管理程序及相關作業規範，要求供應商於環境保護、職業安全衛生、勞動人權、商業道德及資通訊安全與隱私保護等議題遵循國際標準與相關法規，並將相關要求納入供應商評選與管理機制中。

在環境面，本公司要求供應商應建立環境管理制度並優先取得 ISO 14001 等相關認證，並須符合 RoHS、REACH 等國際有害物質規範，落實污染防治、資源管理及溫室氣體減量措施。在社會面，供應商須遵循勞動法規，禁止強迫勞動與歧視行為，並鼓勵導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。在治理面，供應商應遵守誠信經營原則，禁止賄賂與不正當利益行為，並建立資訊安全及機密資料保護機制，以確保客戶及合作夥伴之資訊安全與隱私權。

在實施情形方面，本公司透過問卷調查、文件審查、現場稽核與定期績效等機制，對供應商進行盡職調查，評估其於品質管理、環境管理、有害物質控制及企業社會責任等面向之執行狀況。評估項目涵蓋 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、IECQ QC080000 等管理系統導入情形，以及衝突礦產（CMRT）、禁限用物質及環境檢測等要求。針對評估結果，本公司定期進行供應商績效評估與分級管理，並就高風險或未符合要求之供應商，要求其提出改善計畫並持續追蹤改善成效，必要時提供輔導與溝通機制，以提升其永續管理能力。此外，對於關鍵供應商（如晶圓代工廠），本公司亦透過其第三方驗證（如 RBA 責任商業聯盟稽核結果）及公開永續資訊進行審查，作為供應商管理之依據之一。

透過上述制度與執行機制，本公司持續強化供應鏈之環境與社會風險管理，並與供應商共同推動永續發展目標，建立具韌性與責任之供應鏈體系。

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
供應商	◆ 供應商稽核 ◆ 供應商申訴管道 ◆ 與供應商推動並實施環安衛及企業社會責任相關管理活動	◆ 客戶服務 ◆ 永續發展策略 ◆ 誠信與道德 ◆ 法規遵循	顏柏銘 (kenny.yan@rafaelmicro.com)

3.4 能源及溫室氣體管理

本公司致力於節能減碳與資源永續，除持續掌握用電數據與維持空調效能外，也從辦公環境與員工行為出發，積極推動節能與減廢措施，落實綠色營運。為提升能源使用效率及減少耗能，本公司採取以下節能與資源永續措施，不僅降低營運期間的能源消耗與碳排放，也提升員工對綠色辦公的認同與實踐意願，包括：

- 照明節能：走廊區域全面使用感應式燈具，依人員動態自動調整開關，減少不必要的能源浪費。
- 空調管理：辦公室冷氣設有定時開關與合理溫度設定，以維持設備效能與降低能耗。
- 減少辦公用品量：白板筆改用可替換式筆芯設計，延長物品使用壽命並減少耗材丟棄量。
- 減塑行動：鼓勵員工使用非一次性餐具，減少塑膠垃圾與資源浪費。

本公司尚未採購再生能源，亦未申請再生能源憑證，營運用電之再生能源使用比例為 0%。未來將持續關注國內再生能源政策與市場發展趨勢，並評估導入綠電或取得再生能源憑證之可行性，逐步優化能源使用結構，朝向降低營運碳排放之目標邁進。

公司內部能源消耗量				
類別	定量指標	單位	2024 年	2025 年
非再生能源	外購電力	度 / 年	333,218.40	320,720.53
		GJ	1,199.5862	1,154.5939
再生能源	再生電力	度 / 年	0	0
		GJ	0	0
能源總消耗量		GJ	1,199.5862	1,154.5939
組織特定度量		營業額(百萬元)	1,065.491	1,137.288
能源強度		GJ/營業額(百萬元)	1.126	1.0152
再生能源百分比		%	0	0

註：

1. 本公司能源消耗量之熱值換算，係採用經濟部能源署公布之能源產品單位熱值表，其中電力依 1kWh=0.0036 GJ 進行換算。
2. 資料涵蓋範圍為台灣總公司。

溫室氣體排放量			
項目	單位	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	29.2018	21.2469
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	171.9388	154.5957
總排放量=範疇一+範疇二	公噸 CO ₂ e	201.1406	175.8426
組織特定度量	營業額(百萬元)	1,065.491	1,137.288
組織特定度量	員工人數	97	103
銷售排放強度	公噸 CO ₂ e/營業額(百萬元)	0.1888	0.1546
人均排放強度	公噸 CO ₂ e/員工人數	2.0736	1.7072

註：

1. 範疇一是針對直接來自於涵蓋邊界所擁有或控制的排放源，排放量依據環境部公告之溫室氣體排放係數及相關計算方法進行計算，全球暖化潛勢值（GWP）則採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）。
2. 範疇二是指能源間接排放。
3. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2025 年度之台灣電力排碳係數為 0.467 公斤 CO₂e/度、中國生態環境部：0.5036 公斤 CO₂e/度、韓國環境產業技術院：0.4173 公斤 CO₂e/度。
4. 銷售排放強度計算方式為：總排放量/組織特定度量(營業額)。
5. 人均排放強度計算方式為：總排放量/組織特定度量(員工人數)。
6. 宏觀所管理或營運控制下的母公司與海外子公司造成之溫室氣體排放量，範圍涵蓋說明如下：

名稱	地址
(台灣總公司) 宏觀微電子股份有限公司	新竹縣竹北市成功十二街 20 號~38 號(雙數號)
(中國大陸辦公室) 深圳宏觀微系統科技有限公司	深圳市寶安區新安街道海濱社區 N23 區海天路 15-1 號卓越寶中時代廣場一期 A 棟 2906
(韓國辦公室) Rafael Microelectronics Korea	R1135, 11F., Owners Tower, 28, Hwangsaеul-ro 200beon-gil, Bundang-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do, 13595 KOREA

3.5 水資源管理

本公司為專業 IC 設計公司，以 IC 研發及設計為主要營運活動，所有製程均委外生產製造，無工業製程用水、製程廢水排放及事業廢水排放情形。取水來源均為台灣自來水公司供應之自來水，未使用地表水、海水、地下水或產出水等其他替代水源。用水主要來自辦公大樓營運活動，屬一般生活用水及公共設施用水，包含員工日常用水及空調系統用水。因此，所產生之廢(污)水主要為生活污水，並依相關法規進行排放與管理。

本公司持續推動節水管理措施，包括內部節約用水宣導、提升用水效率及減少不必要用水需求，並定期追蹤用水量變化及檢視節水措施之執行成效，以持續提升水資源使用效率並降低環境負荷。本

公司以 2024 年為基準年，將用水人均強度作為主要管理指標，並設定 2030 年用水人均強度較 2024 年持續改善 20%以上之量化目標，作為長期水資源管理方向。

2025 年度相較 2024 年基準年，總取水量已減少約 20%，用水人均強度亦降低約 25%，已提前達成原訂 2030 年節水目標，顯示節水措施已具良好成效。考量本公司用水主要為辦公室日常民生用水，製程用水佔比低，未來節水改善空間相對有限，因此將以維持高效率用水及持續改善管理措施作為長期管理目標，更符合實際營運情形。

未來本公司將持續採取滾動式管理機制，定期檢視用水績效及節水措施執行情形，視營運規模、用水需求及改善成果適時檢討與調整中長期節水目標，並持續提升用水效率及水資源管理績效，落實企業永續發展承諾。本公司用水量統計方式如下：

用水量統計			
項目	單位	2024年	2025年
總取水(自來水)	公噸	1,246.77	998.27
總排水(自來水)	公噸	非屬製造業不適用	
總耗水量	公噸	非屬製造業不適用	
組織特定度量	營業額(百萬元)	1,065.491	1,137.288
組織特定度量	員工人數	97	103
用水營收強度	公噸/營業額(百萬元)	1.1701	0.8778
用水人均強度	公噸/員工人數	12.8533	9.6919

註：

- 1.總耗水量=總取水-總排水。
- 2.用水營收強度計算方式為：總取水/組織特定度量(營業額)。
- 3.用水人均強度計算方式為：總取水/組織特定度量(員工人數)。
- 2.資料涵蓋範圍為台灣總公司。

3.6 原物料使用

2025 年本公司所耗用的原料約 779 仟件晶片，均為不可再生材料。因 2025 年業績成長，採購數量及研發耗用數量亦較過去兩年大幅成長。

公司原物料及不可再生物料耗用					
原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
晶片	仟件	不可再生	242	392	779

註：

- 1.不可再生指無法在短期內補充的資源。
- 2.資料涵蓋範圍為台灣總公司。

3.7 環境循環及廢棄物管理

本公司為專業 IC 設計公司，產品製造係委由晶圓代工廠及封裝測試廠執行，故營運活動未直接產生製程廢棄物。惟本公司仍致力於推動循環經濟理念與資源有效利用，透過無紙化作業、電子簽核及文件數位化流程，以提升資源使用效率並降低紙張耗用；同時落實綠色採購，優先選用具環保標章、節能認證或可回收材質之產品，以減少對環境之影響。在廢棄物管理方面，本公司配合辦公室營運特性，執行垃圾分類及資源回收作業，涵蓋紙類、塑膠、金屬及電子設備等項目，並推動資訊設備再利用與延長使用年限，以降低電子廢棄物產生，另亦透過供應鏈管理機制，鼓勵供應商採用低污染及可回收材料與製程，共同推動循環經濟。

因本公司營運據點位於辦公大樓，廢棄物清運及回收作業係由大樓統一管理，未能直接取得實際廢棄物重量資料，故尚未揭露具體廢棄物產生量，目前係參考環境部公告之每人每日一般廢棄物產生量進行合理估算。儘管如此，本公司仍持續配合大樓管理機制落實分類與回收作業，以支持資源循環與減廢之推動。

本公司自 2025 年起首次系統性蒐集與統計廢棄物相關數據，將以 2025 年為基準年，並以廢棄物密集度為主要管理指標，目標於兩年後降低至少 1%，同時持續提升資源回收與再利用成效，並評估取得實際廢棄物數據之可行性，逐步強化量化資訊揭露，以落實企業永續發展承諾。

廢棄物種類及總量			
廢棄物種類	單位	處理方式	2025 年
一般事業廢棄物	公噸	焚化處理	9.7641
有害事業廢棄物	公噸	不適用	0
組織特定度量	營業額(百萬元)		1,137.288
廢棄物密集度	公噸/營業額(百萬元)		0.0086
註：			
1.資料涵蓋範圍為台灣總公司。			
2.廢棄物密集度計算方式為：(一般事業廢棄物+有害事業廢棄物)/組織特定度量(營業額)。			

4 友善職場

4.1 管理方針

重大主題：員工多元化與平等機會	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	為打造多元共融且無歧視的友善職場，提升員工歸屬感與組織競爭力，公司重視性別、年齡、背景、身心狀況等差異，致力於提供公平的工作機會與晉升制度。本議題對於吸引與留任人才、降低不當差別待遇風險及提升組織形象具高度關聯性。
管理評量機制	1.人員招募、甄選與任用作業辦法：確保甄選機制公平、公正，避免歧視性條件。 2.薪資發放作業辦法：依職責與績效評核結果核薪，避免因性別、年齡或其他非工作因素影響待遇。 3.員工訓練作業辦法：提供平等參訓機會，納入多元與平等主題課程。
2025 年度執行情形	2025 年依照《身心障礙者權益保障法》，晉用具有就業能力之身心障礙者人數佔員工數比率超過 1%。
短中長期目標	■ 短期目標(2026 年) 1.持續符合相關法規，並將身心障礙者聘用比例維持在 1%以上。 ■ 中期目標(2030 年) 1.依照《身心障礙者權益保障法》，晉用具有就業能力之身心障礙者人數佔員工數比率超過 3%。 ■ 長期目標(2050 年) 1.建立完全公平的招聘、評估與晉升體系
預防或補救措施	加強與當地縣市就業服務站或地方身心障礙資源中心等機構合作，透過推薦與配對提升錄用機率。

重大主題：訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	公司視員工為最重要的資產，透過持續性的訓練與教育，提升員工專業技能、管理能力與永續意識，強化整體組織競爭力，並支持員工個人職涯發展。完善的教育訓練制度有助於建立學習型組織文化，降低人力流動率，並強化工作效率與組織認同感。
管理評量機制	1.人員招募、甄選與任用作業辦法：新進人員應完成新人訓練。 2.員工訓練作業辦法：規範訓練規劃、實施、成效評估等流程。 3.個資保護管理辦法與機密資訊保護辦法：提供相關保密與資安訓練。
2025 年度執行情形	2025 年所有員工完成每年 3 小時基本的訓練課程(不設限課程內容)。

重大主題：訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
短中長期目標	■ 短期目標(2026 年) 1.全體員工每年完成至少 4 小時訓練，並訂定訓練完成率提升至 95%以上。 ■ 中期目標(2030 年) 1.所有員工每年完成至少 8 小時的各項必修訓練課程。 ■ 長期目標(2050 年) 1.建立終身學習體系，支援員工自我發展。
預防或補救措施	將未完成者名單提供至各部門主管，協助員工安排補訓。

重大主題：勞雇關係	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	勞雇關係為企業永續發展之核心基礎。透過建構公平、透明且穩定的勞雇溝通機制，能有效強化組織凝聚力，提升員工滿意度與認同感，預防勞資爭議發生，進而建立和諧的職場環境。
管理評量機制	1.人員招募、甄選與任用作業辦法：保障公平雇用及勞動條件一致性。 2.員工考核作業辦法：確保考核公平、與勞資溝通息息相關。 3.個資保護管理辦法、機密資訊保護辦法：保護員工個人資料與資訊安全。 4.從業道德規範：規範從業人員行為，促進尊重與和諧。
2025 年度執行情形	1.完成 2025 年度召開總次數 4 次，100%符合法規要求。 2.新進人員訓練完課率達 100%，課程包涵性騷擾防治與申訴信箱說明。
短中長期目標	■ 短期目標(2026 年) 1.勞資會議維持每年 4 次，100%符合法規 2.新進人員訓練完課率維持 100%。 3.員工溝通滿意度達 75%以上。 ■ 中期目標(2030 年) 1.每年舉辦 1 次跨部門或不同職級參與之「勞資友善對話」活動，鼓勵更多雙向意見表達與跨層級溝通。 2.推動「每年一次全員回訓」，提升全體員工對相關重大議題的持續關注，完訓率達 85%。 ■ 長期目標(2050 年) 1.建立零衝突、零申訴的和諧工作環境。
預防或補救措施	1.勞資會議紀錄如發現議題重複未解決，將每次會議列入追蹤並設定負責單位與期限。 2.新人課程每年檢視教材內容進行調整內容與方式(例如影片、實例演練)。

4.2 人才招募與留用

4.2.1 人才進用與流動

宏觀 2025 年員工人數共 103 人，女性員工 25 人、男性員工 78 人，皆為正職且全職，未有聘僱無時數保證員工，其中高階管理階層之經理人共 5 位，另有委聘 1 位非員工工作者擔任專業顧問，協助營運業務事宜，持續提供專業支援。

本公司 2025 年男性新進人員 13 位、女性新進人員 1 位，共 14 位新進人員，總新進率為 13.59%。而男性離職人員 7 位、女性離職人員 1 位，共 8 位離職人員，總離職率為 7.77%，相較於 2024 年降低，2025 年離職原因分析顯示，同仁異動主要集中於「外部薪酬競爭力」、「個人職涯新嘗試（如加入新創或轉換跑道）」以及「企業文化適應性」三大面向。關於員工性別與年齡分佈佔比如下說明：

員工人數					
地區	契約類型	性別	2023 年	2024 年	2025 年
台灣總公司	➤ 正職	男性	77	25	78
	➤ 正職	女性	23	72	25
	☞ 全職	男性	77	25	78
	☞ 全職	女性	23	72	25
	員工總數		100	97	103
註：					
1.本公司 2023 至 2025 年員工皆為正職且全職，未有臨時員工、兼職員工及無時數保證員工。					

非員工之工作者				
工作者類型	與公司的契約關係	2023 年	2024 年	2025 年
專業顧問	委聘	1	1	1

近三年員工職別分布					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	2	2
		51 歲以上	5	2	2
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
主管人員總計			7	5	5

近三年員工職別分布					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
非主管人員	男性	30 歲以下	14	7	11
		30-50 歲	51	57	59
		51 歲以上	6	4	4
	女性	30 歲以下	3	2	2
		30-50 歲	17	21	20
		51 歲以上	2	1	2
非主管人員總計			93	92	98
員工總計			100	97	103

註：

1.主管人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

近三年新進人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	3	3	0	0	2	2.06	1	1.03	7	6.80	0	0
30-50 歲	2	2	1	1	9	9.28	4	4.12	5	4.85	0	0
51 歲以上	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0.97	1	0.97
合計新進人數	7				16				14			
員工總人數	100				97				103			
總新進率(%)	7.00				16.49				13.59			

註：

1.新進員工人數不扣除中途離職人員。

2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

近三年離職人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)
30 歲以下	2	2	1	1	2	2.06	0	0	2	2.20	0	0
30-50 歲	13	13	0	0	8	8.25	2	2.06	3	3.30	1	1.10
51 歲以上	4	4	0	0	4	4.12	1	1.03	2	2.20	0	0
合計離職人數	20				17				8			
員工總人數	100				97				103			
總離職率(%)	20				17.53				7.77			
註：												
1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。												
2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

4.2.2 保障工作平等

本公司秉持「尊重人權」和「用人適才」的原則，遵守「勞動基準法」、「就業服務法」和「性別工作平等法」等相關規定，確保不發生侵害原住民權利，且堅決反對童工、強迫勞動的行為，以及杜絕任何形式的不法歧視，確保工作機會的平等性。本公司於 2025 年聘僱 1 位少數或弱勢群體，截至目前為止仍在職，及未曾發生侵害原住民權利之情事。

此外，亦配合客戶需求不定期檢視童工和未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等議題的落實情況，以確保建立一個健康和安全的工作環境。並預計未來會將防止侵害原住民權利相關法令課程或講座納入教育訓練編制中。

近三年少數或弱勢群體員工					
年度		2023 年		2024 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
員工	◆ 福委會 ◆ 勞資會議 ◆ 員工申訴管道	◆ 員工溝通 ◆ 人權 ◆ 薪酬與福利	彭成彰 (jason.peng@rafaelmicro.com)

4.2.3 重大營運變化之最短預告期

本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

4.2.4 員工薪酬

公司致力於提供具有市場競爭力且兼顧公平性的薪酬制度。依據員工的職務、績效表現、人才市場與企業營運成果訂定薪資，並遵守相關法規，保障每位員工享有合理報酬與福利。員工薪酬組成包含固定薪資、績效獎金(員工分紅)、年終獎金及其他激勵措施（如專利獎金、推薦獎金等）。公司推行「同工同酬」原則，針對相同職務與績效等級，不因性別、年齡等因素差別待遇。此外，公司每年參考高科技產業與員工績效，進行年度薪資調整，並設有績效優異者之晉升機制，以提升員工滿意度與留任率。

本公司為專業的 IC 設計公司，故研發與工程人員之薪資結構明顯優於行政人員與基層人員，又以工程人員（含研發）男性占比較高於行政 / 基層人員女性，因此統計性別比之平均薪資時，男性平均薪資明顯高於女性平均薪資。多元化和包容性是我們企業文化的核心，確保每位員工都能發揮其潛力。薪資調整基於產業發展及個人表現，並符合當地最低工資標準，遵守性別平等原則。這些措施共同推動我們向永續發展目標邁進，為台灣本地創造更多就業機會，持續與當地共同成長。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	4	1.0	2.4
非管理職	23	59	1.0	1.7

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬 之中位數的比率	公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比 與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率
台灣	258%	18%

註：

- 1.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度其他員工之個人年薪中位數。
- 2.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度其他員工個人年薪增加百分比之中位數。
- 3.年度總薪酬：該年度固定薪資加變動薪資（如年終獎金、員工紅利等）。
- 4.管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

依金管會之規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新臺幣 1642 仟元，平均薪資則為 1,763 仟元，優於同產業之平均薪資（1,447 仟元），顯示宏觀提供之高競爭力薪酬水準。

項目		2025 年
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)		81
非擔任主管職務之全時員工年薪資總額(單位：新台幣仟元)		142,843
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣仟元)	平均數	1,763
	中位數	1,642
非擔任主管職務之全時員工年薪資與 2024 年薪資變動率	平均數	4.0%
	中位數	8.6%

註：

- 1.此統計與公開資訊觀測站揭露一致。
- 2.全時員工人數為年度平均數。
- 3.同產業之平均薪資資料來自於公開資訊觀測站。



4.3 員工照顧

本公司重視多元與包容文化，致力於提供公平、公正之工作環境，並定期檢討相關政策與流程，以確保無歧視情形發生。依據《就業服務法》等相關法規，嚴禁任何形式之歧視（包括性別、年齡、種族、宗教及性傾向等），並每年定期對員工實施反歧視、平等對待及多元包容相關教育訓練，以提升整體職場意識。

在人權保障方面，本公司遵循《兒童權利公約》及各國勞動法規，嚴格禁止童工之使用，並透過供應鏈管理機制，每年針對供應商進行審查與訪查，特別關注高風險地區供應商，並於合約中明訂禁止使用童工條款，違反者將列入黑名單。同時，本公司遵循國際勞工組織（ILO）相關公約，禁止任何形式之強迫或強制勞動，並定期檢視勞動條件與工作環境，提供員工安全且暢通之申訴管道，以保障勞動人權。

此外，本公司提供優於法令之員工關懷措施，推動「彈性婚假制度」，支持員工於人生重要階段之規劃。該制度不受法令請假期限限制，員工可依個人及家庭需求彈性安排婚假時程，以提升工作與生活之平衡。2025 年度共計 2 位員工使用該制度，顯示制度已實際落實並發揮支持員工之效益。

未來，本公司將持續精進多元包容與員工關懷措施，並依實際需求滾動式調整相關制度，以打造更具包容性與永續發展之職場環境。

4.3.1 退休與福利

在員工福利方面，本公司所有員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、社團等而有異，惟薪資給與尚有職務範疇、個人資歷、工作表現等考量而有不同，並逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬。

本公司成立於民國 95 年，已無舊制退休人員。員工退休時，依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜，本公司依該條例規定，按月提撥員工薪資總額之 6% 至其個人退休金專戶。對於選擇自願提繳退休金之員工，本公司亦依其自願提繳比例，自每月薪資中代為扣繳並匯入勞保局管理之個人退休金專戶，同時依相關法規辦理退休相關事宜，以完善落實員工退休保障制度。藉由以上措施營造良好的工作環境，以吸引和留住優秀的人才。

除依《勞動基準法》及相關法令規定，為員工提供勞工保險、全民健康保險及提撥退休金準備金外，亦依公司整體經營績效及員工個人績效發放酬勞，並提供持股信託參與機會、推薦獎金及創新專利獎金等多元激勵機制。此外，亦為員工投保團體保險、出差 / 旅遊平安險，定期安排在職員工年度健康檢查，並提供年終尾牙摸彩、優於法定規定之休假制度等多項福利措施。



為進一步完善員工照顧體系，本公司設有職工福利委員會，依法提撥福利金，統籌規劃及執行各項員工福利事宜，內容涵蓋尾牙活動策劃與執行、旅遊與休閒活動補助、婚育禮金、部門聚餐津貼、雙週活力點心、喪葬慰問／花籃等；並設置員工餐廳，提供籃球機、點心站及膠囊咖啡等設施，持續提升員工福祉與工作滿意度。

4.3.2 員工權益維護措施

本公司訂有完善之工作規則及各項管理規章制度，明確規範員工之權利義務與福利內容，以保障員工權益並營造安全、健康之工作環境。相關執行措施如下：

- 依據消防安全相關法規，在上班工作區域每年定期進行消防設備安全檢查，確保設施正常運作。
- 為提升災害應變能力，投保商業火災險及公共意外責任險，以提供員工更全面之保障。
- 全額負擔職業災害保險費用，確保員工於工作期間如遇意外事件時獲得即時保障。
- 辦公處所實施 24 小時保全系統，嚴格控管人員進出，以維護員工工作環境之安全。
- 定期為員工安排健康檢查，並提供專業醫師之健檢報告諮詢服務，協助員工掌握個人健康狀況。
- 積極推動各項健康促進活動，強化員工健康管理意識與實踐。
- 依據健康職場標準，持續落實職場安全與員工健康之各項重點措施。

本公司 2025 年度未發生火災與職業災害事件，另於 2025 年度辦理消防安全及職場通勤安全宣導，參與人次分別為 65 人及 71 人，顯示本公司在工作安全與員工健康管理上已建立良好成效。

育嬰留停執行情形						
年度	2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	10	1	11	10	1	11
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

4.4 人才培養與提升

本公司深信人才是企業永續發展的基石，持續投入資源進行人才培育與專業發展，打造正向學習文化，協助員工在組織內成長茁壯，提升個人職能與企業競爭力。實際執行的制度與作法，例如：

- 整培訓體系：依員工不同職等與職能，設計入職訓練、職能培養、通識課程、主管訓練與專案實務等多元培訓項目。
- 新進人員訓練：提供制度化之新人訓練與職場融入計畫，協助新進同仁快速熟悉公司文化與工作內容。
- 學習文化推廣：鼓勵員工主動學習，提供線上學習資源、書籍補助、內訓講座與跨部門分享機會，營造持續成長的工作環境。
- 職涯發展支持：與員工進行定期工作檢討與發展對談，協助其擬定中長期職涯路徑，實現「人職合一」的發展方向。
- 知識傳承與技術交流：透過師徒制、經驗傳承平台與跨部門討論會，促進組織內部知識流動與創新思維。

本公司重視員工的持續學習與專業成長，透過內訓與外訓課程雙軌進行，以滿足不同職務與職級的發展需求。一般職員皆以內/外訓同時進行，由內部資深主管或專業講師提供與本業務高度相關的技術及制度課程；而管理職則主要採用外部訓練方式，原因在於外訓課程更能涵蓋策略領導、管理趨勢、法令遵循等跨產業觀點，有助於提升管理者的視野與外部連結。未來將持續優化學習資源，導入更多數位化工具與多元訓練方式，打造「學習型組織」，並強化員工職涯規劃機制，期望讓每位員工皆能在公司發展潛力、實現自我價值，與企業共創長遠成長。

本公司所有人員均為專業職能導向，著重研發、工程與設計等工作內容。公司定位於科技產業上游的 IC 設計領域，核心專注於晶片設計及創新開發，並無自有晶圓廠或實體實驗室 (Lab)，相關製造作業由外部合作晶圓代工廠執行。

員工外訓受訓情況									
項目 / 類別		2024 年度				2025 年度			
		管理職		非管理職		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	2	1	2	5	2	1	3	4
受訓總時數	小時	15	48	38	74	6	21	42.5	44.5
平均受訓總時數	小時 / 人	7.5	48	19	14.8	3	21	14.2	11.1
受訓費用	仟元	-	31	14	37	-	14	21	14
註：									
1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。									
2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。									

3.管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

4.管理職主要以外訓為主，本公司並無直接與間接人員。

員工內訓受訓情況					
項目 / 類別		2024 年度		2025 年度	
		非管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	19	0	註 5	
總人次	次	註 5		186	47
受訓總時數	小時	95	0	229.5	47
平均受訓總時數	小時 / 人	5	0	1.23	1

註：

1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。

2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。

3.管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。

4.管理職主要以外訓為主，本公司並無直接與間接人員。

5.由於員工內部訓練之參與人員不固定，自 2025 年起改以「員工參與人次」作為統計計算基準。

為促進員工自我成長與組織持續精進，公司每年實施一次全員績效評核，透過明確的流程與開放的對話機制，確保評核結果能反映個人貢獻並作為發展依據，績效評核流程如下：

- 自我評估：員工於年度結束後，根據工作目標與實際表現進行自我評估，檢視年度成果與待加強面向。
- 主管面談：每位員工皆會與直屬主管進行一對一面談，雙方就目標達成情形、工作上挑戰、合作表現與未來發展進行交流與討論。
- 整體評估與校準：主管依據自評內容、實際工作表現與團隊貢獻，進行整體評估，給予考核成績。
- 回饋與發展：評核結果將作為年度調薪與獎金發放、職務調整、人才培育與發展計畫的依據，並以建設性回饋促進員工未來成長。

本公司每年辦理一次全體員工績效評核作業，由員工自我評估與主管一對一面談，促進雙向溝通與成長。主管依據員工整體表現進行綜合評分，並透過校準機制確保評核公正性，評核結果作為調薪、獎酬、職務調整與人才發展的依據，並持續回饋與個人發展，協助員工強化職能。

項目	2024 年度		2025 年度	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例(%)	100%	93% (註 1)	100%	100%
接受考核的女性員工比例(%)	100%	100%	100%	100%

註：

1.本公司並無直接與間接人員。

附錄

附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	宏觀微電子股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025/01/01~2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於宏觀	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於宏觀	5	
	2-7	員工	4.2 人才招聘與留用	43	
	2-8	非員工的工作者	4.2 人才招聘與留用	43	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 經營理念	13	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 經營理念	13	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 經營理念	13	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 經營理念	13	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 經營理念	13	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 經營理念	13	
	2-15	利益衝突	2.1 經營理念	13	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 經營理念	13	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 經營理念	13	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 經營理念	13	
	2-19	薪酬政策	2.1 經營理念	13	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 經營理念	13	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才招聘與留用	43	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的一段話	3	
	2-23	政策承諾	1.2 永續治理與承諾	9	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續治理與承諾	9	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續治理與承諾	9	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於宏觀	5	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	9	
	2-30	團體協約	不適用	-	無團體協約

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題鑑別	11	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	28	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2 氣候風險與機會的資訊揭露	21	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 員工照顧	48	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	28	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 綠色供應鏈	36	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 誠信經營與法規遵循	30	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	不適用	-	本公司免送交國別報告
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.6 原物料使用	39	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.6 原物料使用	39	
	301-3	回收產品及其包材	3.6 原物料使用	39	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	33	
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源及溫室氣體管理	37	
	302-3	能源密集度	3.4 能源及溫室氣體管理	37	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.5 水資源的管理	38	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.5 水資源的管理	38	
	303-3	取水量	3.5 水資源的管理	38	
	303-4	排水量	3.5 水資源的管理	38	
	303-5	耗水量	3.5 水資源的管理	38	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	33	
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 能源及溫室氣體管理	37	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 能源及溫室氣體管理	37	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 能源及溫室氣體管理	37	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.7 環境循環及廢棄物管理	40	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.7 環境循環及廢棄物管理	40	
	306-3	廢棄物的產生	3.7 環境循環及廢棄物管理	40	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.7 環境循環及廢棄物管理	40	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.7 環境循環及廢棄物管理	40	
*供應商環境與社會評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	33	
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 綠色供應鏈	36	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 綠色供應鏈	36	
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 綠色供應鏈	36	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 綠色供應鏈	36	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
*勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	41	
	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才招聘與留用	43	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 員工照顧	48	
	401-3	育嬰假	4.3 員工照顧	48	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 人才招聘與留用	43	
*訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	41	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 人才培養與提升	50	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 人才培養與提升	50	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4 人才培養與提升	50	
*員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	41	
	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 人才招聘與留用	43	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 人才招聘與留用	43	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 人才招聘與留用 4.3 員工照顧	30 43 48	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 人才招募與留用 4.3 員工照顧	30 43 48	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 人才招募與留用 4.3 員工照顧	30 43 48	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用	-	本公司無保全人員
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.2 人才招募與留用	43	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 創新產品與服務	35	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 創新產品與服務	35	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 創新產品與服務	35	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 創新產品與服務	35	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 創新產品與服務	35	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 創新產品與服務	35	

自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
智慧財產權保護			3.1 管理方針	33	



附錄二 永續會計準則 SASB 對照表

產業別：科技與通訊_半導體					
主題	會計指標	類別	編號	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	範疇一溫室氣體之全球總排放量	量化	TC-SC-110a.1	3.4 能源及溫室氣體管理	37
	全氟化合物的總排放量(換算為二氧化碳當量呈現)	量化		不適用	-
	揭露管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	分析討論	TC-SC-110a.2	3.4 能源及溫室氣體管理	37
製造過程中的能源管理	能源總消耗量	量化	TC-SC-130a.1	3.4 能源及溫室氣體管理	37
	使用電網電力之占比	量化		3.4 能源及溫室氣體管理	37
	使用再生能源之占比	量化		3.4 能源及溫室氣體管理	37
水資源管理	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	TC-SC-140a.1	3.5 水資源的管理	38
	總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化		3.5 水資源的管理	38
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	TC-SC-150a.1	不適用	-
員工健康與安全	描述如何評估監控及減少員工暴露於有害環境方法	分析討論	TC-SC-320a.1	不適用	-
	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化		2.4 誠信經營與法規遵循	30
招募及管理全球專業人才	說明需要工作簽證的外籍員工比例，以及潛在衍生的招募風險	分析討論	TC-SC-330a.1	4.2 人才招聘與留用	43
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例，以及應如何減少使用這些物質的討論	分析討論	TC-SC-410a.1	3.6 原物料使用	39
	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器(2) 桌上型電腦(3) 筆記型電腦	量化	TC-SC-410a.2	不適用	-
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	分析討論	TC-SC-440a.1	3.3 綠色供應鏈 (註：關鍵材料之風險管理由委外廠商負責)	36
智慧產權保護與競爭行為	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	TC-SC-520a.1	2.4 誠信經營與法規遵循	30
會計指標	總產量	量化	TC-SC-000.A	1.1 關於宏觀	5
	在廠內製造的比例	量化	TC-SC-000.B	1.1 關於宏觀	5

附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊相關資訊

項目	對應章節
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。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露
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)。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露
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。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本目前未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來若實施相關分析評估，將說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露
7.使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前未使用內部碳定價作為規劃工具，未來若實施相關規劃工具，將加以說明價格制定基礎。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露 本公司目前未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，未來若實施，將加以說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。
9.溫室氣體盤查及確信情形溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	2.2氣候風險與機會的資訊揭露 3.4能源及溫室氣體管理