

2025

沛亨半導體
永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT



目錄

經營者的話	02
關於本報告書	03

01

利害關係人議合與 重大主題鑑別 04

1.1 確認利害關係人	05
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	05
1.3 重大主題鑑別	07

02

關於沛亨 10

2.1 公司簡介	11
2.2 獲獎榮耀與管理系統	16
2.3 參與外部組織	17

03

公司治理 18

3.1 治理實務	19
3.1.1 董事會	20
3.1.2 功能性委員會	22
3.1.3 永續報告書揭露小組	22
3.1.4 內部稽核	24
3.1.5 倫理誠信	24
3.2 風險管理	27
3.3 氣候相關財務揭露建議	29
3.4 法規遵循	31
3.5 營運績效	32
3.6 資安防護	34

04

永續環境 35

4.1 能源與溫室氣體排放管理	36
4.1.1 能源管理	36
4.1.2 溫室氣體管理	37
4.2 水資源管理	38
4.2.1 水資源使用	38
4.3 綠色產品與產品盡職管理	39
4.3.1 綠色產品研發	40
4.3.2 產品盡職管理	41
4.4 廢棄物處理	44
4.4.1 廢棄物使用統計	44
4.5 永續供應鏈	45
4.5.1 供應鏈管理機制	46

05

永續環境 48

5.1 人權議題管理	49
5.2 員工概況	50
5.3 人才吸引與留任	52
5.3.1 適才適任	53
5.3.2 勞資溝通	56
5.4 人才培育與教育訓練	57
5.4.1 員工成長與發展	57
5.4.2 公平考核與績效輔導機制	58
5.5 職業安全衛生	59
5.5.1 職業安全衛生管理	59
5.5.2 安全工作環境	59
5.5.3 職業傷害統計及分析	59

附錄 60

附錄一、GRI內容索引表	61
附錄二、永續會計準則	69
附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊	72
附錄四、查證聲明	76



經營者的話

沛亨半導體為台灣第一家專業之類比 IC fabless公司，成立於 1992 年，堅守「創新」、「誠信」、「擔當」三大經營理念，帶領沛亨持續成長。2024年是沛亨正式踏入「永續」經營理念的第一年，我們編製第一本永續報告書，內容涵蓋沛亨在環境、社會及公司治理各層面之推動成果，是收穫、也是回顧，是自省、也是砥礪。沛亨期望透過每年度永續成果的彙整，將「永續」內化至公司經營考量並設定目標，引領沛亨不只成長，更要永續經營。

2025年，沛亨經營績效顯著，合併營收較去年成長 16.7%。在公司治理方面，沛亨持續視「誠信」為公司核心價值，透過「誠信」態度服務客戶，並與供應商發展長期夥伴關係，落實誠信經營精神。

我們透過整合內、外部利害關係人之意見，將「營運績效」、「產品安全」與「資訊安全」列為2025年重大主題，透過產銷協調、績效檢討與<品質管理系統作業流程>與相關品保程序之把控及強化資訊治理功能及落實主動式威脅監控與應變機制，沛亨得以在為客戶提供綠色產品相關服務的同時，落實對產品環保管制物質之要求。為實現循環經濟和保護地球環境貢獻力量，確實執行廢棄物如廚餘、鐵鋁玻璃罐、廢紙與塑膠瓶等的回收管理與資源分類，本公司亦委託主管機關核可之清除處理業者，負責清除或回收再利用本公司產生之廢棄物，減少對環境的衝擊。

沛亨重視員工健康除定期健檢，還有安排醫師到廠健康諮詢門診，有助於同仁透過面談問診理解任何健康方面問題。沛亨重視工作及生活平衡與相關福利，並希望透過完善的薪資福利制度吸引更多高素質的人力資源。2025年我們實施全體員工年度旅遊自由行活動，另春節、勞動節、端午節及中秋節均發放禮券，舉辦聖誕節及望年會活動，期能帶給員工安心溫暖的職場環境及文化。

我們從2025年起導入各部門溫室氣體盤查計畫於2026通過外部稽核完成個體公司確信，以符合ISO 14064標準，之後並將陸續推動並完成合併公司溫室氣體盤查與確信，進而訂定溫室氣體減量計畫。我們將依照每年永續成果逐步調整發展策略與路徑，整合集團資源，同時持續落實3+1的企業經營理念。朝世界級電源管理IC解決方案公司與長期永續的目標邁進。

沛亨半導體股份有限公司 董事長 黃子沛

關於本報告書

此為沛亨半導體股份有限公司(以下稱沛亨、本公司、我們)所發行的第二本永續報告書，範疇以沛亨個體公司為主，本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025年12月31日在公司治理與營運、環境保護、員工關懷以及永續發展政策的推動與績效展現。2025年永續報告書無資訊重編之內容。

本報告書揭露數據未包含合併財報子公司的清單如下：

AIC K.K.
東荃科技股份有限公司
西伯股份有限公司
超昱光電科技股份有限公司
西伯電子(越南)有限公司
蘇州東荃資訊科技有限公司
Team UC, Inc
Northlink Technology Corporation
邑鋒股份有限公司
東莞荃曜電子有限公司(東莞荃曜)
Pioneer Pos Solution.Inc(PPOS)

撰寫依據及查證

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」並參考氣候相關財務揭露TCFD及永續會計準則SASB。此外於本報告書附錄提供GRI內容索引表供利害關係人對照。

沛亨為確認ESG報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司依據AA1000AS v3保證標準進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則並取得查證聲明於附錄呈現。

發行時間及頻率

報告書發布頻率	每年一次
本次報告日期	2026年08月
下次報告日期	2027年08月

意見回饋

公司受理單位	永續報告書揭露小組
聯絡分機	03-5535565 ext.6861
電子郵件	esg@analog.com.tw
公司官網	https://www.analog.com.tw/

資訊重編

水資源使用計算錯誤與單位轉換錯誤(未將度轉換為百萬公升)，導致水資源使用量大增。

2023年由取水量20,204百萬公升，排水量20,204百萬公升，耗水量0百萬公升修正為取水量3.4157百萬公升，排水量3.4157百萬公升，耗水量0百萬公升。

2024年由取水量7,846百萬公升，排水量7,846百萬公升，耗水量0百萬公升修正為取水量2.2189百萬公升，排水量2.2189百萬公升，耗水量0百萬公升。

利害關係人議合與 重大主題鑑別

1.1 確認利害關係人

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

1.3 重大主題鑑別

01

一、利害關係人議合與重大主題鑑別

1.1 確認利害關係人

利害關係人為影響沛亨或受沛亨影響之群體，公司各部門依照日常業務往來與個利害關係人互動的頻率、相互影響的程度以及對彼此的重要性，並參考AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動，進一步選擇對沛亨重要之利害關係人，最後鑑別出四大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、供應商以及股東。

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

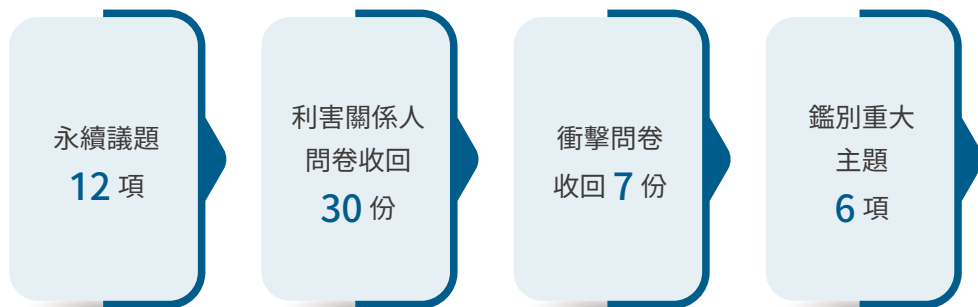
沛亨透過多元管道與利害關係人維持良性互動，藉此讓關注沛亨的利害關係人能夠瞭解公司營運概況，同時沛亨亦能掌握利害關係人的回饋與期待並適時回應。沛亨透過日常與利害關係人的往來蒐集其關注議題，並由永續報告書揭露小組進行彙整，歸納出12項包含經濟、環境、人群(含人權)等永續議題，同時確保沛亨永續資訊揭露滿足GRI準則的完整性與多元性。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 員工	本公司除保障員工權益之外，亦尊重並照顧關懷員工，視每位員工為家人，一同努力前行，共創公司永續經營。	薪酬福利 職業安全 人才培育 營運績效 倫理誠信 客戶關係 資訊安全	勞資會議	每季	- 每年度召開4次 - 公司會即時在Portal系統上公告資訊，2025年內部公告11則 - 每年度召開4次 - 主管會議每月舉行一次
			內部公告	不定期	
			員工意見信箱	即時	
			福委會議	每季	
			跨部門會議	不定期	
 客戶	客戶是公司業績成長重要夥伴，提供滿意、信賴且安全的產品與服務是我們的堅持，透過不斷創新，攜手提升企業競爭力。	營運績效 倫理誠信 客戶關係 資訊安全 綠色產品/服務	客戶滿意度調查	每年	- 每年進行1次客戶滿意度調查，平均分數為8.53分(滿分為10分) - 每天均透過Email及通訊軟體即時與客戶溝通 - 每天均透過電話即時與客戶溝通 2025年共進行業務拜訪120次 2025年共進行Project Review 4次
			Email、通訊軟體、電話	每天、即時	
			業務定期拜訪	每周、每月	
			Project Review	每月	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 供應商	供應商為公司重要的策略夥伴及支持我們永續經營的後盾，希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結，共存共榮，建立良好的合作互信關係。	永續供應鏈 產品安全 營運績效 倫理誠信 客戶關係 資訊安全	供應商評鑑	每月	- 每月進行供應商評鑑，以系統地評估外部合作供應商的品質、交付能力和技術能力，推動供應商持續改進 - 每年定期進行問卷自評，以了解供應商品質系統運作績效，降低供應鏈風險，並為公司採購決策提供資訊
			品質月會	每月	
 股東	公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以達到增加投資人投資價值之目標。	人才培育 營運績效 倫理誠信 資訊安全	股東大會	每年	- 召開股東常會1次 - 依規定發布財務報告4次 - 發布股東會年報1次 - 於公開資訊觀測站發布重大訊息46次 - 發布公司新聞1次 - 發布永續報告書1次 - 召開法人說明會1次
			財務報告	每季	
			股東會年報	每年	
			於公開資訊觀測站發布重大訊息	不定期	
			發布公司新聞	不定期	
			永續報告書	每年	
			法人說明會	不定期	

1.3 重大主題鑑別

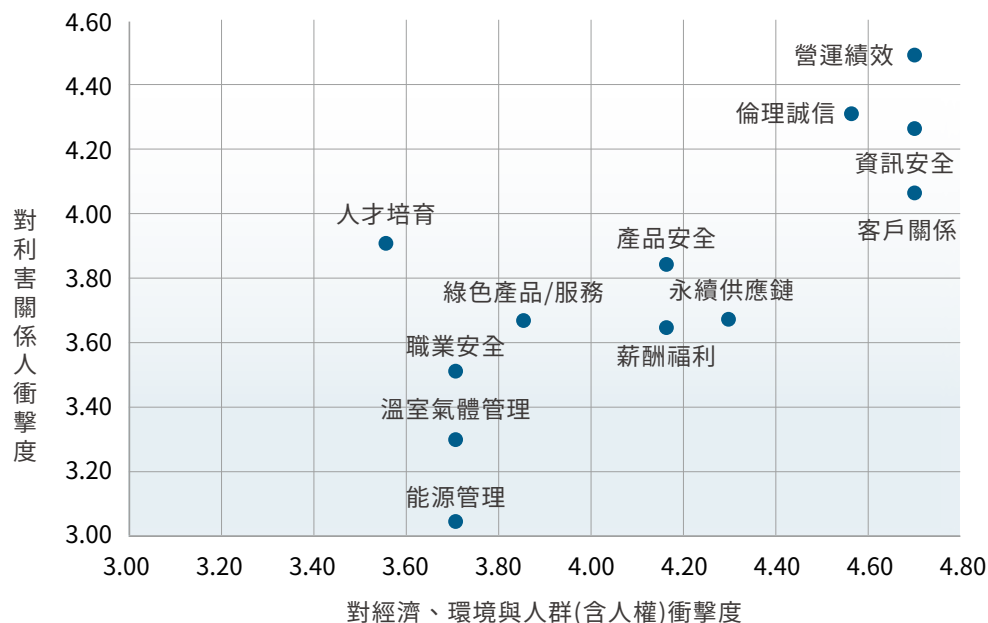
重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	永續供應鏈、能源管理、溫室氣體管理、綠色產品/服務
人群 (含人權) 面	薪酬福利、職業安全、人才培育、產品安全
經濟面	營運績效、倫理誠信、客戶關係、資訊安全

沛亨蒐集利害關係人所關注之永續議題，並由永續報告書揭露小組進行收斂彙整，歸納出12項永續議題，透過發放線上問卷請利害關係人填寫各項議題對其造成的衝擊程度，共回收30份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分，再由沛亨7位主管填寫線上問卷，針對各永續議題對沛亨所造成的衝擊程度評分，再將兩者評分彙整產出重大主題矩陣圖，最後由永續報告書揭露小組討論後將經濟、環境、人群(含人權)三個面向各取分數前兩名之議題作為重大主題，確認當年度重大主題為營運績效、資訊安全、永續供應鏈、綠色產品/服務、產品安全、薪酬福利。各重大主題將說明管理方針，包含政策、目標、當年度執行情形及成果等。

重大主題矩陣圖



排序	2024年重大主題	2025年重大主題	比較
1	綠色產品	營運績效	新增
2	產品盡職管理	資訊安全	新增
3	廢棄物管理	產品安全	新增
4	人才培育與教育訓練	永續供應鏈	↑ 3
5	人才吸引與留任	薪酬福利	-
6	誠信經營	綠色產品/服務	↓ 5
7	供應鏈管理	-	-

面向	重大主題	• 對沛亨的重要性 • 衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶		
環境	永續供應鏈	供應鏈穩定是公司營運的核心。透過推動永續管理機制，能有效控管潛在的環境與社會風險，進而建立具備高度韌性與透明度的供應體系，確保企業在多變的全球市場中維持長期競爭優勢。 衝擊面向：正面衝擊，供應商平均得分為85.89分(滿分100分)，符合本公司對於供應商之要求。	●		●		GRI 308： 供應商環境評估 GRI 414： 供應商社會評估	4.5 永續供應鏈
環境	綠色產品/服務	公司竭力設計、創新並製造出減少對環境損害之產品，並積極落實「低汙染、可回收、省資源」之綠色產品指標。 衝擊面向：正面衝擊，研發單位成功減少一款低壓電源轉換器之待機電流-待機功耗(12uA降至3uA)，符合本公司對於綠色產品之要求。	●			●	沛亨自訂主題	4.3 綠色產品與產品盡職管理
人群 (含人權)	產品安全	確保產品的安全與品質是維繫客戶信任與品牌價值的核心。任何品質瑕疵或合規失效皆可能導致法律風險、商譽受損及經濟損失。 衝擊面向：正面衝擊，沛亨及供應商未發生和產品有關的違規違法事件。	●			●	GRI 416： 顧客健康與安全	4.3 綠色產品與產品盡職管理

面向	重大主題	• 對沛亨的重要性 • 衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶		
人群 (含人權)	薪酬福利	優秀人才是企業保持競爭力與推動創新轉型的核心動能。透過具市場競爭力的薪酬制度與福利體系，不僅能有效吸引與留任關鍵人才，更能強化同仁的組織認同感，降低缺工風險並確保企業永續經營。 衝擊面向：正面衝擊，無內部、外部申訴事件發生；員工離職率維持穩定；盈餘獎金發放。	●				GRI 401： 勞雇關係	5.3 人才吸引與留任
經濟	營運績效	1.公司致力提供客戶符合國際品質要求的產品，並在全球佈有銷售通路與服務，能夠即時解決客戶問題，呼應客戶對特定規格的需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。 2.公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的營運績效回饋股東，近年積極增加產能彈性，維持穩定的經營成長，持續往世界級的電源IC供應商挺進。 衝擊面向：正面衝擊，IC產品營收成長11%。	●	●			GRI 201： 經濟績效	3.5 營運績效
經濟	資訊安全	資訊安全是維持公司營運韌性的核心基石。確保機密資料、客戶隱私與智慧財產權之安全，能有效降低營運中斷風險，維護企業商譽與利害關係人之信任。 衝擊面向：負面衝擊，2025年初遭受駭客攻擊，資訊與相關單位迅速處置及恢復運作，並強化系統，建構主動式威脅監控與應變機制，以防範未然。	●		●	●	沛亨自訂主題	3.6 資安防護

關於沛亨

2.1 公司簡介

2.2 獲獎榮耀與管理系統

2.3 參與外部組織

02

二、關於沛亨

2.1 公司簡介

沛亨半導體股份有限公司成立於1992年1月，總部位於新竹縣竹北市博愛街945號。目前營運據點均位於台灣，員工總人數為17人。於2025年，沛亨之合併營收達新台幣2,128,865仟元。

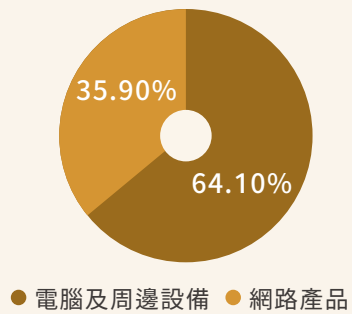
本公司是台灣第一家專業的類比IC無晶圓廠公司。我們致力於類比IC產品的研發、設計、測試及行銷。沛亨提供多樣化的產品，包括微處理器電路重置、線性穩壓、直流電壓轉換、發光二極體驅動、電池管理和電源開關等。這些產品廣泛應用於LCD電視、螢幕、網通、工業電腦、電子書、電子標籤、電競遊戲硬體等3C產品。

公司名稱	沛亨半導體股份有限公司
行業別	上櫃半導體業
總部位置	新竹縣竹北市博愛街945號
資本額 (單位：新台幣仟元)	420,000
當年度合併營收 (單位：新台幣仟元)	2,128,865
員工人數	17人
營運據點	台灣(新竹、台北)
主要產品/服務	類比IC產品之研發、設計、測試及行銷
主要產品產量 (單位：顆)	50,026,374
主要產品銷售比重	電腦及周邊設備 (64.10%) 網路產品 (35.90%)
依據銷售市場所在地區收入	台灣：18.89% 中國：44.59% 美國：13.77% 荷蘭：4.39% 日本：2.42% 其他國家：15.94%

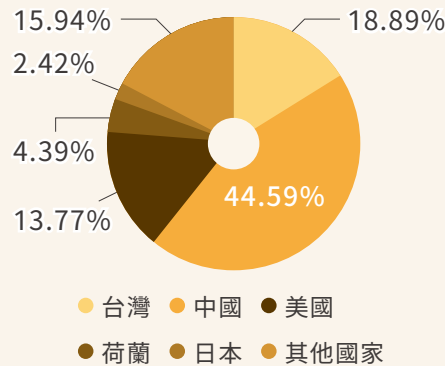
營運概況

2025年度沛亨半導體合併營業收入共新台幣2,128,865仟元，銷售客戶營運總部所在地皆位於台灣；另依照產品／服務類型及地區，區分合併營業收入占比如下：

收入依據產品/服務類型

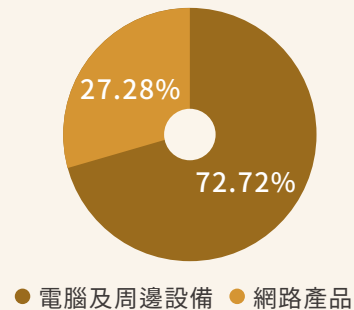


收入依據銷售市場所在地區



沛亨半導體合併公司於2025年度主要採購類別為網路產品，電腦及周邊設備等。2025年度總採購金額約為新台幣1,239,733千元，計算方式為合併財報之進貨總金額，而採購支出最高的項目是電腦及周邊設備。依照產品／服務類型區分合併採購占比如右圖：

2025年度總採購金額



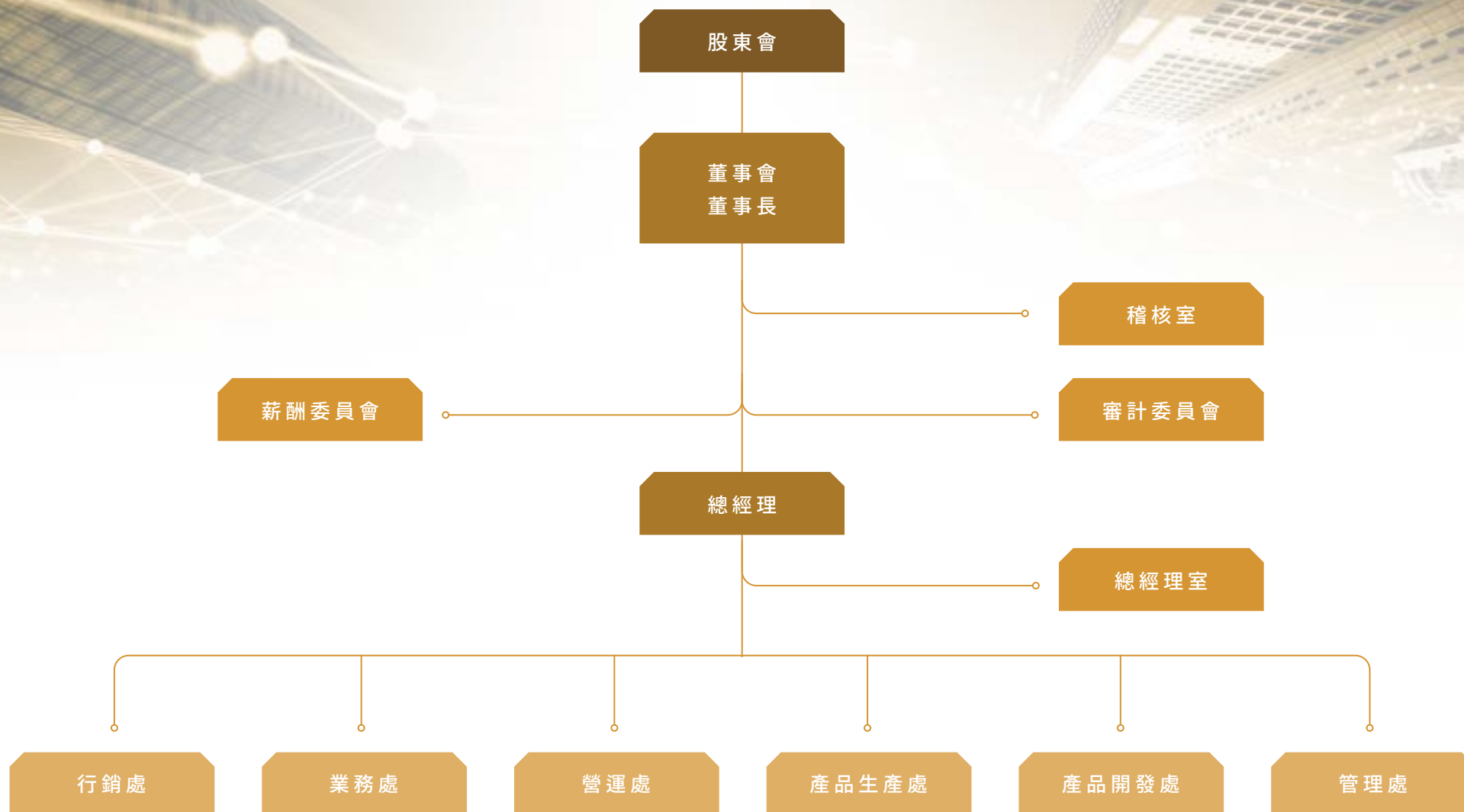
價值鏈關係

產業上游主要由半導體產業(晶片組)，電子零組件產業(面板、印刷電路板、電源供應器及轉接器等)，金屬材料業，塑膠材料業及電線電纜業所組成。產業下游主要為經銷商/通路商及電腦電信整合商。

價值鏈上中下游圖



組織結構



公司沿革

年代	項目
1990s	· 本公司於1992年1月20日成立，同年7月獲新竹科學園區管理局核准入區設廠。 · 與美國Media Vision公司簽約為其開發ASIC chip，新竹科學園區管理局核准Media Vision Inc.委託本公司代測產品。 · 取得經濟部中央標準局「商標註冊證」。 · 獲新竹科學園區管理局審查通過「創新技術研究發展計劃」獎助案。 · 接獲中科院「焦電元件信號讀取IC委託設計案」訂單。 · 獲新竹科學園區管理局審查通過「鋰離子及鎳氫電池共用充電器專用之切換式電源流IC」研發計劃獎助。 · 獲中科院「紅外線傳輸積體電路」委託設計。 · 以自有品牌開始對NEC日本廠出貨。 · 公司導入ORACLE ERP企業資源規劃系統，正式邁入全面電腦化作業。
2000s	· 通過ISO-9001國際品質認證及質量證書(IQ-Net)，成為國內第一家獲得此認證之專業積體電路設計公司。 · 2000年6月26日獲財政部證期會核准通過正式公開發行。 · 獲得經濟部中小企業處主辦之第九屆「國家磐石獎」。 · 獲行政院勞委會舉辦之「優良職工福利單位」肯定。 · 2002年12月27日經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准本公司股票登錄為興櫃股票。 · 取得SONY Green Partner、Samsung Green Partner證書。 · 2004年1月28日本公司股票以「電子工業類」正式掛牌上櫃買賣。 · 通過QS-9000之認證。 · 因應營運規模之擴張，正式遷入新廠「矽導竹研發中心」。 · 正式通過DNV ISO14001：2004，並獲頒證書。 · 獲RICOH「Certificate of Approval for production Audit」、LGE Green Program證書。 · 通過ISO 9001：2008之認證。
2010s	· 榮獲行政院勞委會職訓局2000年度提升企業人力資源計劃銅牌。 · 榮獲行政院勞委會職訓局2001年度提升企業人力資源計劃銅牌。 · 轉投資公司日本子公司 AIC K.K 正式成立。 · 通過ISO 9001：2015之認證。 · 振曜科技之子公司東荃科技公司持股已超過50%以上，振曜集團成為本公司之控制母公司。

年代	項目
2020s	· 本公司通過新竹生醫園區擴廠核准案。 · 本公司增資發行26,000千股與東荃科技進行股份轉換，完成後東荃科技成為本公司100%之子公司；本公司實收資本額增加為530,000千元。 · 本公司以150,000仟元取得西伯公司100%股權，西伯成為本公司100%之子公司。 · 本公司子公司東荃科技以207,000仟元取得超昱光電100%股權，成為子公司東荃科技100%之子公司。 · 本公司為彌補虧損及改善財務結構減資21,000千股，減資後資本額為420,000千元。 · 本公司通過ISO/IEC 27001:2013認證。 · 本公司私募股票14,646,498股補辦公開發行上櫃掛牌。 · 子公司西伯公司投資設立持股100%之越南子公司。 · 子公司東荃公司向母公司振曜科技取得邑鋒公司66.82%股權，成為東荃公司之子公司。 · 本公司向子公司東荃科技取得超昱公司100%股權，成為本公司100%之子公司。 · 本公司私募股票6,666,667股補辦公開發行上櫃掛牌。 · 本公司對100%子公司西伯現金增資2.5億元。 · 本公司子公司西伯對其100%子公司西伯(越南)增資美金200萬元。 · 本公司通過ISO/IEC 27001:2022認證。

2.2 獲獎榮耀與管理系統

本公司致力於品質管理和資訊安全管理，並已通過ISO 9001和ISO 27001認證，在提供高品質的產品和服務的同時，確保客戶的隱私得到充分保護，並遵循國際標準來管理和保護資訊。此外本公司通過許多客戶，如：SONY、Samsung等的綠色夥伴認證，表明本公司於提升品質的同時，始終遵循永續發展的原則，致力於減少對環境的影響。

這些認證不僅提升了我們的競爭力，也增強了客戶對我們的信任。我們將繼續努力，保持高標準，為客戶提供最優質的服務。

國際標準認證

ISO 9001:2015 certificate



ISO 27001 certificate



ISO 14064-1:2018 certificate



客戶認證

SONY Green Partner
Certificate



CANON Green Activity
Certificate



LGE Green Program
Certificate



RICOH Production
Audit Certificate



Samsung Green
Partner Certificate



2.3 參與外部組織

為促進產業交流與發展，沛亨參與國內產業相關公協會，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。

外部協會名稱	參與身份
台灣科學園區科學工業同業公會	會員

公司治理

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

3.1.2 功能性委員會

3.1.3 永續報告書揭露小組

3.1.4 內部稽核

3.1.5 倫理誠信

3.2 風險管理

3.3 氣候相關財務揭露建議

3.4 法規遵循

3.5 營運績效

3.6 資安防護

三、公司治理

完善的公司治理制度是企業永續發展的基礎，沛亨透過穩定運作的董事會、嚴謹的內部控制制度及風險管控，有效降低公司營運風險，持續提升公司競爭力。沛亨落實誠信經營，以誠信負責並恪遵各項法令為企業文化，為股東及其他利害關係人創造長期利益，確保公司在追求營運穩定成長時，也能兼顧永續發展。

沛亨依台灣證券交易法及其他相關規範，建構公司治理制度，以公平、公正、公開的方式進行董事選任，並透過設置獨立董事等措施，強化董事會監督功能，提供資訊透明度以保障股東及其他利害關係人權益。董事會通過「防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。

沛亨於公司網站設有利害關係人專區，並針對不同利害關係人設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，透過與利害關係人保持雙向溝通，及時了解利害關係人的需求及期望，並適時予以回應。

3.1 治理實務

2025年公司治理成果



股東會對公司重大事項進行決策，由全體股東組成，定期聽取董事會報告，董事會為最高治理機關，董事會成員皆秉持誠信原則，總經理協助董事長規畫公司的經營方針並擬定永續發展策略，董事會為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高決策組織。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

沛亨追求永續發展並秉持著誠信經營，透過持續強化公司治理架構且資訊透明化，評估公司整體營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時因應狀況做調整，確保內控制度之有效性，透過完善的管理機制來提升營運績效，保障利害關係人權益，以達到永續發展的目標。

為協助董事會運作以及提升董事會效能，沛亨董事會於2024年8月決議通過任命集團母公司振曜科技財務處副處長張書豪兼任沛亨公司治理主管，負責協助董事在執行職務上所需資料之提供、安排董事進修、辦理董事會及股東會等相關事宜，公司治理主管初任年度進修與公司治理相關專業課程18小時，在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對沛亨的信賴。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

3.1.1 董事會

沛亨訂有「董事選舉辦法」，董事選舉採候選人提名制度，董事任期為3年，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，沛亨目前董事會成員6席董事皆為本國籍，均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養，其中3位獨立董事分別具財務、電腦及工商管理背景專長，3位董事分別具有科技及產業管理等背景專長。成員皆擁有營運判斷力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力，以有效公司落實經營及未來發展策略，符合多元化之政策。為滿足性別多元性，本公司於2025年推舉一位女性獨立董事。沛亨為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，以降低董事因依法執行職務導致被股東或其他利害關係人控訴之風險。

董事會現有6名董事（含3名獨立董事），任期3年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開5次董事會，董事平均出席率達90%。

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	100.00%	4	66.67%	4	66.67%
		女	0	0.00%	2	33.33%	2	33.33%
	年齡	未滿50	0	0.00%	1	16.67%	1	16.67%
		50~65	2	33.33%	2	33.33%	2	33.33%
		65以上	4	66.67%	3	50.00%	3	50.00%
	學歷	研究所	2	33.33%	3	50.00%	3	50.00%
		大專	3	50.00%	2	33.33%	2	33.33%
		其他	1	16.67%	1	16.67%	1	16.67%

董事間秉持高度自律的精神落實利益迴避，依「董事會議事規則」中明文規定，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，得陳述意見及答詢，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。

為增進董事之專業知識及技能，沛亨每年度依據公司發展策略與董事之學經歷背景，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含進修日期、參與董事、主辦單位、課程名稱及時數）詳如下表：

董事進修					
職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	振曜科技(股)公司 代表人:黃子瑋	2025/06/18	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2025/06/30	證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3.0
董事	呂俊德	2025/06/18	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2025/11/14	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
董事	劉宏洋	2025/10/17	社團法人中華民國內部稽核協會	董事會及功能委(審計、薪酬)法規解析 與稽核重點	6.0
獨立董事	許文成	2025/10/29	社團法人台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3.0
		2025/10/31	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	非合意併購實務與公司治理議題	3.0
獨立董事	曾建超	2025/06/19	社團法人中華獨立董事協會	碳碳相連、談碳費、碳稅、碳權與碳交易	3.0
		2025/06/20	社團法人中華獨立董事協會	企業如何運用AI提升績效與降低成本	3.0
獨立董事	張沅嬪	2025/07/04	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	(台北)從司法實務看洗錢防制法	3.0
		2025/07/16	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	(台北)永續報告書漂綠的法律責任	3.0

為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會及功能性委員會績效評估辦法」，績效評估採董事會內部自評的方式，每年執行一次，針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、董事會之選任及持續進修、內部控制等5大面向共45要項進行評分。2025年度董事會及功能性委員會績效評估平均分數介於4.87~4.97分，屬優等，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能，以提昇公司治理成效。績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事及功能性委員會成員績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

3.1.2 功能性委員會

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

審計委員會

沛亨董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。審計委員會每季至少召開一次會議，當年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與稽核主管共召開5次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開2次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

薪資報酬委員會

沛亨為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會皆由獨立董事擔任，並由其中一人擔任召集人及會議主席。當年度共召開4次會議，全體出席率達100%。

本公司設置薪資報酬委員會，董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會定期審核與評估，並視營運狀況及相關法令適時調整薪資給付標準視個人對公司經營績效貢獻度及其所擔任職位的市場行情核敘。

董事給付酬金之政策分為董事酬金及董事報酬，董事酬金其係每年如有獲利時，依章程規定擬提撥不高於3%作為董事酬勞，並經薪資報酬委員會審議通過後，由董事會決議分派。董事報酬其由董事會議定之，得參酌同業水準，並依其對本公司營運參與程度及實際貢獻度支給之。高階管理階層如總經理及副總經理，其職務委任依公司規定辦理，酬金政策依該職位所擔負之權責範圍、對公司整體營運目標之達成率、個人績效表現及其學經歷、並參酌同業市場中性質之薪資水準而訂定；而員工酬勞的分派標準係遵循公司章程，提報董事會並經股東會決議通過後發放。

針對員工酬勞，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工；但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之十為基層員工分派酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

3.1.3 永續報告書揭露小組

永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高決策組織。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告「利害關係人溝通管道與關注議題」章節。

本公司雖尚未建立功能性委員會層級之永續發展委員會，但董事會已委由總經理擔任召集人，成立跨部門組成之永續報告書揭露小組，負責環境永續、公司治理、與社會參與相關永續發展之政策推動。每年至少召開1次會議，審查永續發展管理方針與具體推動計劃成效，本公司亦已開始評估建立永續發展之功能性委員會。



3.1.4 內部稽核

沛亨依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」運作內控制度，透過內部稽核檢視運作情形，並由董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。

為確保稽核人員的公正立場，沛亨董事會下設置獨立單位稽核室，並配置2名稽核人員，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓2人次合計24小時。

沛亨透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行109項稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

3.1.5 倫理誠信

誠信經營一直是沛亨的核心價值之一，只有在誠實和透明的基礎上，才能建立長久的信任關係，我們承諾在公司的營運以最高的道德標準審視，並確保所有行為符合法律和道德規範。本公司經董事會通過《誠信經營守則》與《道德行為準則》，確保公司營運均符合法規並以最高道德標準行事，同時要求所有員工誠實守信，並在日常工作中體現此價值。

本公司2025年無發生任何貪腐事件，也無員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分情形，亦無因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件。

本公司之誠信經營相關規範如下：

規範內容說明

為落實本公司誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作之參考架構，特訂定本守則。

- ① 本公司之董事、經理人、受僱人，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
- ② 本公司於商業往來之前，應考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，宜避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。並禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不正當利益。
- ③ 本公司總經理室為負責推動公司誠信經營之單位，負責維護公司誠實經營之方針並不定期向董事會報告。
- ④ 本公司董事應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，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。董事間亦應自律，不得不當相互支援。
- ⑤ 本公司建有內部控制制度，就具較高不誠信行為風險之營業活動，本公司內部稽核人員應定期查核其制度遵循情形，作成稽核報告提報董事會。
- ⑥ 本公司定期舉辦誠信經營之內、外部教育宣導，並訂定「作業程序及行為指南」具體規範董事、經理人、受僱人執行業務應注意事項。
- ⑦ 本公司於內部網站提供正當檢舉管道（員工意見箱），並對於檢舉人身分及檢舉內容應確實保密，於「工作規則」中亦明訂違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度。配合誠信經營守則，沛亨員工皆簽署誠信經營守則承諾書，落實員工誠信守則宣導，並設有內外部均設置舉報系統，接受任何不法或不道德情事之通報，並由獨立專責單位負責調查，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密。

不當行為檢舉管道：請E-mail至hr@analog.com.tw 信箱或檢舉專線03-5772566



誠信經營守則



規範內容說明

為使本公司董事及經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）之行爲符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰訂定本準則，以資遵循。

此準則規範涵括防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行爲準則之行爲及懲戒措施。

若豁免董事或經理人遵循此道德行爲準則時，必須經由董事會決議通過，且即時於公開資訊觀測站揭露允許豁免人員之職稱、姓名、董事會通過豁免之日期、豁免適用之期間、豁免適用之原因及豁免適用之準則等資訊，以利股東評估董事會所爲之決議是否適當，以抑制任意或可疑的豁免遵循準則之情形發生，並確保任何豁免遵循準則之情形均有適當的控管機制，以保護本公司權益。



道德行爲準則

本公司在內部控制程序訂定《道德行爲準則》明確規範公司董事及經理人之行爲應符合道德標準，防止利益衝突及避免透過使用公司財產、資訊而圖利之行爲，並且對進銷貨客戶之資訊負有保密責任及不得透過進行不公平之交易而獲取不當利益。同時《道德行爲準則》鼓勵呈報任何非法或違反道德行爲準則之行爲。當利害關係人或大眾發現本公司相關人員違反誠信與道德行爲，或可能違反規定時，沛亨將立即啟動處理程序並由管理處專案處理。檢舉制度如下：



01 檢舉管道

本公司內部及外部人員皆可藉由郵件表單送出，內部人員亦可直接聯繫管理處立案檢查。



02 檢舉獎勵措施

為鼓勵內部及外部人員檢舉違反誠信與道德行爲，本公司對於檢舉情事之情節將視輕重酌發獎金。



03 處理程序及 專責部門

誠信行為檢舉情事由本公司管理處處理，將在五個工作天內通知檢舉人已收到舉報，並展開調查。檢舉情事涉及一般員工者將呈報至部門主管，涉及董事或高階主管者將呈報至獨立董事。

管理處及前款受呈報之主管或人員將儘速查明相關事實，必要時由稽核部門提供協助。按檢舉情事的性質和複雜度，預計在三個月內完成調查，並向檢舉人提供調查結果。

如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，將立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置（如停權、暫停一切工作至調查結束等），必要時透過法律程序請求損害賠償，維護公司之名譽及權益。



04 保護機制

本公司基於保護檢舉人立場，對於檢舉人身分及檢舉內容都將實施保密措施。除法令另有規定外，在未取得檢舉人同意下，不會對公司內外之人員透露檢舉人身份。公司所有接觸檢舉相關人員均簽署「保密聲明書」以保護檢舉人及參與調查違反事件的人員。

本公司無法接受任何報復行為，禁止公司主管或內部人員對舉報或參與調查違反事件的人員進行報復行為。一旦發現報復行為，本公司將對報復者進行處分，情節重大者應予以革職。在取得檢舉人同意後，本公司將進一步保護身份曝光的檢舉人，定期追蹤，並回應合理懷疑屬報復行為的情況。

不當行為檢舉管道：請E-mail至hr@analog.com.tw信箱或檢舉專線03-5772566。

溝通關鍵重大事件

沛亨於2025年3月31日部分資訊系統遭受駭客網路攻擊，當天立即啟動資安防禦檢視機制，與外部資安公司技術專家協同處理，對所有系統進行資安掃描檢測，對公司營運無重大影響，並於當日於公開資訊觀測站向投資大眾發布重大訊息說明相關事件發生源由及因應措施。

應變措施

緊急隔離與損害控制：發現異常第一時間進行斷網，並設定內外網阻隔，防止災情擴散。

系統與業務復原：啟動災難復原機制，使用安全的離線備份檔，依系統重要程度進行還原，並強制全面更換密碼。

威脅根除與鑑識：委請外部資安專家進駐，協助偵測入侵點、惡意程式途徑與盤點資安缺口。

檢討與長期改善：事件平息後，針對資安缺口訂定改善計畫（如：強化資訊架構、定期執行資安測試與弱掃），以徹底修補系統控制環境。

事故發生後，加強內部及外部網路攻擊防護，教育訓練意識宣導，嚴格執行防火牆政策審核、主機端點防護、網路入侵偵測、防毒系統更新、主機及網路設備漏洞修補、釣魚郵件偵測、異常行為判定、電腦機房管理等。

3.2 風險管理

沛亨對公司營運相關的環境、社會與經濟面向等永續議題進行風險鑑別，針對可能對沛亨造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 永續環境	供應鏈合規風險	1. 要求供應商簽署《社會責任與誠信經營承諾書》，將人權、勞工實務、環境保護及反貪腐納入契約條款。 2. 依據供應商的採購金額、替代性及產業性質等進行風險評級，針對「高風險」供應商執行更嚴格的審查。 3. 每年定期進行供應商評鑑 4. 針對稽核發現的缺失，要求供應商提出「糾正與預防措施計畫」，並進行追蹤複查，確保結案率達 100%。
	溫室氣體排放強度無法降低	1. 導入節能設備與技術，優化生產流程提升能源效率，減少能源浪費與碳排放 2. 透過定期節能減碳宣導，鼓勵員工參與節能行動，培養節能習慣 3. 預計於2026年開始陸續更換LED燈
	產品本身使用能耗過高，導致產品競爭力下降	1. 設立研發專案小組，不斷跟進全球永續、環保趨勢，以加強綠色產品開發設計。
	環保法規風險	1. 定期盤點與更新國內外環境法規，並將要求轉化為內部的標準作業程序，以減少違反環保法規的風險。 2. 定期舉辦環保法規宣導。
 員工關懷	發生職災風險	1. 新進員工於報到日進行工作環境介紹與安全指引，在職員工強化工作環境安全宣導。 2. 定期檢查機房與公共電器（如飲水機、冰箱）的電線是否有破損，預防火災。 3. 定期辦理消防演習與CPR/AED急救訓練，依照勞工健康保護規則設置急救箱，並指派專人定期檢查藥品效期。
	發生侵害人權事件（如職場霸凌、性騷擾...）	1. 建立多元溝通管道（如內部信箱等），讓申訴事件能得到及時處置 2. 透過教育訓練，消除潛意識偏見，減少因性別、職級或背景差異產生的歧視風險。 3. 明確定義何謂職場霸凌與性騷擾，並列出禁止行為清單。
	人才流失/面臨缺工	1. 公司定期檢視薪酬福利與人才發展制度，並透過培訓與職涯機會強化人力穩定。 2. 公司預計透過人資單位優化招募策略，以提升履歷的媒合率和面試篩選品質。 3. 開發多元勞動力（如中高齡人才、二度就業、身心障礙者或僑生）以因應勞動力結構改變與缺工挑戰

風險類別	風險說明	風險管理策略
 公司治理	營運績效	風險: 公司營運績效不佳，可能導致獲利降低、經濟損失風險。 因應措施: 1. 積極拓展海外市場，以擴大目標市場的份額。 2. 聚焦目標產業，整合集團資源，積極開發新產品。 3. 提升交貨準確度，縮短交期，增加訂單的彈性。 4. 運用集團資源，打進國際大廠的全球供應鏈或進行策略聯盟，以建立全球品牌知名度，發展完整產品線以滿足客戶一次購足之需求。
	資訊安全	風險: 資訊系統遭受駭客網路攻擊，對公司營運產生影響。 因應措施: 1. 訂定適當規範將整體資訊架構統一以強化資訊治理功能。 2. 檢視系統設備與人力狀況規劃程式修改與上線權限分工，以強化系統控制環境。 3. 完成去年度資安事件根因分析與基礎架構改善計畫 4. 進行定期資訊安全宣導 5. 建立主動式威脅監控/MDR(comodo)與應變機制 6. 落實網路隔離 7. 持續取得ISO 27001認證 8. 落實主動式威脅監控與應變機制

3.3 氣候相關財務揭露建議

沛亨依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，可分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續報告書揭露小組進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略。

治理

沛亨成立永續報告書揭露小組，由總經理擔任主任委員，並召開會議討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險及機會等議題，後續由董事會負責進行監督及決策。

董事會為本公司氣候風險管理最高決策單位，定期監督氣候變遷風險、機會、因應策略及相關推動計畫與目標推動成果，董事及獨立董事持續進修相關課程，秉持永續發展、誠信踏實的信念，持續推動營運資訊透明化和揭露，加強與利害關係人溝通。

策略

參考TCFD架構，鑑別短、中、長期氣候風險與機會對公司在營運、財務之衝擊。鑑別出風險分為轉型風險及實體風險，轉型風險包括「以低碳商品替代現有產品和服務」、「原物料成本上漲」，實體風險包括「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」；機會包括「開發和/或增加低碳商品和服務」、「參與可再生能源項目並採用節能措施」。

氣候風險與機會及因應策略

風險項目	風險類別	影響時間點	因應策略及影響
轉型風險	以低碳商品替代現有產品和服務	長期	透過尋求新供應商或與既有供應商合作，以低碳商品替代本公司既有產品與服務。
	原物料成本上漲	短期、中期、長期	透過尋求新供應商或與既有供應商合作與議價及產品售價調整，以因應原物料成本上漲。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期、中期、長期	颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。

風險項目	機會類別	影響時間點	因應策略及影響
機會	開發和/或增加低碳商品和服務	長期	透過開發和/或增加低碳商品和服務以擴大業績。
	參與可再生能源項目並採用節能措施	長期	本公司主要能源消耗及溫室氣體排放源為外購電力，因此評估建設太陽能設備發電自發自用，以增加低碳能源之使用度。

註：定義短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。

風險管理

- 永續報告書揭露小組討論列出氣候風險及機會項目
- 永續報告書揭露小組討論氣候風險及機會，評估對公司有重大影響之氣候風險及機會
- 依據重大氣候風險與機會，評估影響並制定因應策略

指標與目標

溫室氣體排放情形

種類	單位	2024年	2025年
範疇一	公噸CO ₂ e	-	0.071
範疇二	公噸CO ₂ e	66.798	42.913
範疇三	公噸CO ₂ e	-	4,949.153
範疇一、二合計排放量	公噸CO ₂ e	66.798	42.984
個體營收	千元	76,644	85,134
溫室氣體排放強度 (範疇一、二合計排放量/個體營收)	公噸CO ₂ e/仟元	0.000872	0.000505
溫室氣體排放強度 (範疇三排放量/個體營收)	公噸CO ₂ e/仟元	-	0.058134

為降低營運對環境之衝擊，本公司預計將透過逐步汰換舊型耗能之電器設備，並更新節能電器，如LED燈具、節能空調設備來節約用電。未來本公司亦會定期執行溫室氣體盤查，並進一步進行各項節能減碳行動，為環境永續善盡我們的社會責任。

沛亨目前已完成2025年度溫室氣體盤查，未來也將持續依循法規要求指引，於2027年完成合併公司2026盤查，及2028年完成母公司2027年確信，2029年完成合併公司2028年確信。

3.4 法規遵循

法規遵循是公司維繫當地政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同。

誠信經營一直是沛亨的核心價值之一，只有在誠實和透明的基礎上，才能建立長久的信任關係，我們承諾在公司的營運均以最高的道德標準審視，並確保所有行為符合法律和道德規範。同時要求所有員工誠實守信，並在日常工作中體現此價值，說明如下：

【公司治理面】



本公司經董事會通過《誠信經營守則》與《道德行為準則》，確保公司營運均符合法規並以最高道德標準行事。功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並以董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案，以及強化董事會職能，並提供專業意見，提昇資訊透明度。未來每年透過公司ESG評鑑，提升公司之企業文化，並符合證交所規範。

【人員方面】



公司的從業道德與法規遵循是以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道及檢舉者保護所構築而成，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並接受內部稽核組織稽核。制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守《誠信經營守則》與《道德行為準則》，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與

客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展。為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

【教育訓練】



為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章辦法，定期針對不同部門/職級的同仁進行業管所涉法規訓練，包含同仁業務職掌不同而給予相應訓練，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。外部訓練則依循法規推派稽核主管、財會主管及公司治理主管等參與相關訓練，受訓時數達36小時。

【環安衛方面】



公司制訂相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，並有效管制環境管理系統運作績效，期能採取有效地矯正方案及預防之措施。

沛亨2025年度未有任何違反商業及稅務相關法令、水污染防治法、空氣污染防治法、廢棄物清理法、勞動基準法及職業安全衛生法令之重大違規事件，亦無任何非重大違規事件，包括支付以前年度之罰款。

註：本公司重大違規係指案件裁罰金額達新台幣10萬元以上或對公司聲譽造成重大傷害之案件。

3.5 營運績效

重大主題		營運績效
對公司的意義		1. 公司致力提供客戶符合國際品質要求的產品，並在全球佈有銷售通路與服務，能夠即時解決客戶問題，呼應客戶對特定規格的需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。 2. 公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，近年積極增加產能彈性，維持穩定的經營成長，持續往世界級的電源IC供應商挺進。
政策/承諾		1. 優化產品供應鏈佈局。 2. 研究開發新產品。 3. 集團資源整合，創造最大價值。
目標	短期	1. 積極拓展海外市場：公司於美國、中國大陸、韓國、新加坡、日本及歐洲皆有代理商就近開發並服務當地客戶，進行各式產品的設計導入(design in)，以擴大目標市場的份額。 2. 聚焦目標產業，整合集團資源，積極開發新產品及應用：已陸續推出小型化、低功耗穩壓器及直流電壓轉換器等產品，以符合可攜式與電腦周邊的產業之應用需求，例如：物聯網、醫療檢測、電競及消費性電子產品等。 3. 提升交貨速度：強化資訊系統與生產管理系統，提升生產效率，產銷協調，縮短交期，增加訂單的彈性。
	中長期	運用集團資源，打進國際大廠的全球供應鏈或進行策略聯盟，以建立全球品牌知名度，發展完整產品線以滿足客戶一次購足之需求。
當年度投入資源		1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，掌握全球運籌能力，拓展國際型客戶。 2. 持續研發新產品，加速開發，並擴增海外供應鏈佈局，強化成本控制以及產地彈性。 3. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發高階產品以拉開競爭差距，維持品質優勢，導入自動化的生產設備。 4. 提升品質水準，導入嚴謹的測試與檢驗，打入國際大廠市場，躋身世界級電源IC供應商之列。
負責部門/申訴機制		區域經銷商 或 sales@analog.com.tw
評估機制/成果		1. 優化海外佈局，開拓海外供應鏈。 2. 開發及新增小型化、低功耗穩壓器及直流電壓轉換器等產品。 3. 合併營收較去年成長16.7%。 4. 切入電競PC記憶體模組電源IC 供應鏈，成功通過八成市場主要供應商設計導入或評估。

沛亨2025年營收2,137,308仟元，合併營收較去年成長 16.7%，本公司積極拓展海外市場，優化產品供應鏈佈局，研究開發新產品，並透過集團資源整合，創造最大價值，秉持著提供符合國際品質標準之產品為核心，致力於成為全球客戶不可或缺的重要合作夥伴。

沛亨整合集團資源，積極開發新產品及應用，已陸續推出小型化、低功耗穩壓器及直流電壓轉換器等產品，以符合可攜式與電腦周邊的產業之應用需求，包含物聯網、醫療檢測、電競及消費性電子產品等，以符合客戶對特定產品規格的需求，解決客戶問題。因此，面對全球市場快速變化，沛亨也能維持穩定的經營成長，並堅定地朝向世界級電源 IC 供應商的目標挺進。

此外，為了提高交貨速度，強化資訊系統與生產管理系統，提升生產效率，產銷協調，縮短交期，增加訂單的彈性。同時也提升品質水準，導入嚴謹的測試與檢驗，打入國際大廠市場，躋身世界級電源IC供應商之列。

展望未來，沛亨將持續運用集團資源，打進國際大廠的全球供應鏈或進行策略聯盟，以建立全球品牌知名度，發展完整產品線以滿足客戶一次購足之需求。

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
收入	2,506,590	1,888,455	2,137,308
營運成本	1,594,571	1,255,269	1,384,779
員工薪資與福利	190,663	194,779	194,175
支付出資人款項	69,283	347,933	255,175
支付政府款項	69,657	129,591	66,962
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	582,416	-39,117	236,217

3.6 資安防護

重大主題		資訊安全
對公司的意義		資訊安全是維持公司營運韌性的核心基石。確保機密資料、客戶隱私與智慧財產權之安全，能有效降低營運中斷風險，維護企業商譽與利害關係人之信任。
政策/承諾		【政策】本公司的資安政策採行「資訊科技求便利，資安保密莫忘記」的原則，建立符合ISO 27001之資安管理體系，落實「機密性、完整性、可用性」原則 【承諾】針對去年度資安事件深刻檢討，持續投入資源強化防禦深度，提供安全可靠的營運環境，對資安威脅採「零容忍」態度。
目標	短期	1. 完成去年度資安事件根因分析與基礎架構改善計畫 2. 進行定期資訊安全宣導 3. 建立主動式威脅監控/MDR(comodo)與應變機制
	中長期	1. 落實網路隔離 2. 持續取得ISO 27001認證 3. 落實主動式威脅監控與應變機制
當年度投入資源		1. 投入資安軟硬體建置與顧問服務費約新台幣 170 萬元 已完成全集團500 台(沛亨80台)端點設備之 Comodo MDR 部署，覆蓋率達 100% 2. 完成事件根因分析，完成3項基礎架構改善措施(如:權限盤點、防火牆架構調整、實體網路隔離)
負責部門/申訴機制		資訊部/資訊安全管理委員會
評估機制/成果		1. 透過 MDR 系統儀表板，每日監控並定期產出資安威脅分析報告。 2. 每年委由第三方專業機構與內部稽核單位進行「資通安全控制查核」。

資訊安全是維持公司營運韌性的核心基石。確保機密資料、客戶隱私與智慧財產權之安全，能有效降低營運中斷風險，維護企業商譽與利害關係人之信任。

沛亨導入ISO 27001資訊安全管理系統，落實「機密性、完整性、可用性」原則，持續投入資源強化防禦深度，提供安全可靠的營運環境，透過MDR系統儀表板，每日監控並定期產出資安威脅分析報告，對資安威脅採「零容忍」態度。

針對去年度資安事件根因分析與基礎架構改善計畫，完成3項基礎架構改善措施，包含權限盤點、防火牆架構調整及實體網路隔離。此外，亦投入約新台幣170萬元進行資安軟硬體建置與資安顧問費用。未來將每年委由第三方專業機構與內部稽核單位進行「資通安全控制查核」，並持續取得ISO 27001認證。

永續環境

4.1 能源與溫室氣體排放管理

4.1.1 能源管理

4.1.2 溫室氣體管理

4.2 水資源管理

4.2.1 水資源使用

4.3 綠色產品與產品盡職管理

4.3.1 綠色產品研發

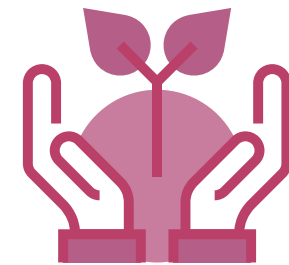
4.3.2 產品盡職管理

4.4 廢棄物處理

4.4.1 廢棄物使用統計

4.5 永續供應鏈

4.5.1 供應鏈管理機制



四、永續環境

沛亨致力於追求均衡發展與永續經營，對內要求員工精進專業素養，透過綠色設計開發環保節能且有益社會的產品，本公司嚴格遵守政府法令，並接軌國際環安衛、溫室氣體趨勢及綠色產品相關規範；在供應鏈管理方面，我們重視與供應商、承攬商的雙向溝通，透過持續性的諮詢與全員參與，落實環境面的各項執行目標，以守護地球環境並善盡社會責任。

4.1 能源與溫室氣體排放管理

4.1.1 能源管理

本公司屬IC專業設計公司，業務內容係以IC之研發設計為主，於產品產製過程中僅進行測試部份，並無污染物產出，主要耗能來自於營運據點之空調、燈具等電器設備。沛亨組織內所使用之能源為外購電力，種類皆為非再生能源，2025年能源使用總量為326 GJ，能源強度為0.0038 (GJ/仟元)，能源使用總量相較2024年下降約36%，係因本公司2025年一整年承租之廠房面積縮小致電力使用縮減，近三年能源使用情形如右表所示：

沛亨能源使用統計

	種類	單位	2023年	2024年	2025年
組織內部	電力	GJ	636	507.4	326
	當年度個體營收	仟元	82,253	76,644	85,134
	能源強度	GJ/仟元	0.0077	0.0066	0.0038

註1：各類能源熱值轉換係數參考環保提供之數據資料，電力1kwh=3,600 KJ；1KJ=10⁻⁶GJ。

註2：資料統計來源：因沛亨營運據點中尚有其他公司，故電力係以大樓電力以人數分攤而得。

註3：個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據。

註4：能源強度=能源總消耗量/個體營收(仟元)。

4.1.2 溫室氣體管理

沛亨依照GHG Protocol溫室氣體盤查議定書之盤查方法，自行初步進行溫室氣體盤查，並於2025年納入範疇三排放項目，且預計在2026年度進行沛亨個體公司全台營運據點之溫室氣體排放完整盤查。

2025年度本公司範疇一盤查項目包含CO₂鋼瓶、化糞池及冰箱，未有公務車，且製程中均未使用汽油、柴油及天然氣等能源，範疇二項目僅有外購電力，範疇三則包含上下游運輸、購買原物料、廢棄物處理、員工通勤及商務旅行項目，本公司透過持續盤查溫室氣體相關數據，希望能為後續的減碳措施提供方向，並有效執行相關策略。

沛亨溫室氣體排放統計

種類	單位	2024年	2025年
範疇一	公噸CO ₂ e	-	0.071
範疇二	公噸CO ₂ e	66.798	42.913
範疇三	公噸CO ₂ e	-	4,949.153
範疇一、二合計排放量	公噸CO ₂ e	66.798	42.984
個體營收	千元	76,644	85,134
溫室氣體排放強度 (範疇一、二合計排放量/ 個體營收)	公噸CO ₂ e/千元	0.000872	0.000505
溫室氣體排放強度 (範疇三排放量/ 個體營收)	公噸CO ₂ e/千元	-	0.058134

註1：盤查範圍為沛亨重要營運據點，時間為2025年1月1日至12月31日，並自2025年起納入範疇三盤查。

註2：使用的標準為依據GHG Protocol溫室氣體盤查議定書，並採用營運控制權法。

註3：電力排放係數來源沿用為經濟部能源署公告之2024年電力排碳係數0.474 公斤CO₂e/度。

註4：以上數據為本公司自行盤查之數據，上述數據經第三方法標國際認證查證。

註5：個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據。

節能減碳措施

為降低營運對環境之衝擊，本公司預計將透過逐步汰換舊型耗能之電器設備，並更新節能電器，如LED燈具、節能空調設備來節約用電。未來本公司亦會定期執行溫室氣體盤查，並進一步進行各項節能減碳行動，為環境永續善盡我們的社會責任。

4.2 水資源管理

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。沛亨為了解各營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqueduct工具進行分析，結果顯示，沛亨台灣據點為中低風險(10-20%)，屬於非水資源壓力地區。



4.2.1 水資源使用

沛亨營運據點的取水來源皆為自來水廠之供水(第三方的水，淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。主要用途為一般生活用水，放流水皆納管至當地廢水處理廠集中處理。公司透過不定期宣導節約用水，以減少水資源浪費。

沛亨水資源使用情形

年度/項目	總取水量 (百萬公升)	總排水量 (百萬公升)	總耗水量 (百萬公升)
2023	3.4157	3.4157	0.0000
2024	2.2189	2.2189	0.0000
2025	0.5576	0.5576	0.0000

註1：公司僅排放生活汙水，無製程用水，故取水量=排水量。

註2：因本公司2025年一整年承租之廠房面積縮小導致用量縮減幅度大。

4.3 綠色產品與產品盡職管理

重大主題		綠色產品
對公司的意義		公司竭力設計、創新並製造出減少對環境損害之產品，並積極落實「低汙染、可回收、省資源」之綠色產品指標。
政策/承諾		積極開發綠色設計：設立研發專案小組開發綠色設計，不斷跟進全球永續、環保趨勢，以年為單位評估開發相關設計。
目標	短期	短期(3年內)： 確保至少90%的產品物料符合綠色產品標準，如使用環保材料和低能耗設計，逐步替換產品中的環境有害物質。
	中長期	中期(3-5年)： 將綠色產品標準應用到所有產品線，確保至少95%的產品物料符合綠色產品標準，並與供應商合作，共同推動減少碳排放和資源的浪費。 長期(5年以上)： 確保所有產品都符合綠色產品標準，實現全面綠色轉型，積極參與國際環保合作，共同推動全球綠色發展。
當年度投入資源		1. 設立新產品研發專案小組，定期召開研發會議
負責部門		營運處
評估機制/成果		1. 2025年研發單位成功減少一款低壓電源轉換器之待機電流-待機功耗(12uA降至3uA)，將可協助客戶減少溫室氣體排放。 2. 2025年8家主要供應商皆符合供應商管理程序。 3. 本公司定期每季召開研發專案會議，並定期追蹤每次專案會議之改善進度，2025年度共召開4次會議。

4.3.1 綠色產品研發

本公司致力推動產品綠色轉型，專門設立新產品研發專案小組，持續研發相關綠色產品以符合客戶要求，並每季定期召開研發會議以追蹤改善進度，2025年度已落實召開4次會議。在具體成效方面，以2025年度為例，研發單位成功減少一款低壓電源轉換器之待機電流-待機功耗(12uA降至3uA)，將可協助客戶減少溫室氣體排放。同時，本公司藉由嚴格執行供應商管理程序，確保供應鏈合作夥伴共同落實環保要求，2025年度8家主要供應商均符合管理規範。我們積極參與國際環保合作，共同推動全球綠色發展，透過持續研發低能耗設計與環保材料，實現全面綠色轉型。

重大主題		產品安全
對公司的意義		確保產品的安全與品質是維繫客戶信任與品牌價值的核心。任何品質瑕疵或合規失效皆可能導致法律風險、商譽受損及經濟損失。
政策/承諾		秉持「品質第一、客戶至上」原則，承諾所有產品皆符合國際安全標準及銷售地法規。
目標	短期	1. 制定並實施標準化的環保盡職調查流程，確保所有新產品在開發和引入市場前都經過環保審查 2. 定期執行內部品質管理稽核無重大缺失
	中長期	1. 定期監測相關產品法規，以確保公司能第一時間掌握法規變動趨勢，並將最新要求納入產品設計與品質控管流程中。 2. 擴展環保盡職調查至供應鏈。 3. 持續執行內部品質管理稽核無重大缺失。
當年度投入資源		1. 2025年執行4次產品審查會議 2. 2025年依照供應商管理程序進行執行管理
負責部門		營運處/產品生產處
評估機制/成果		1. 2025年未發生和產品有關的違規違法事件 2. 供應商2025年未有違反環境法規情形

4.3.2 產品盡職管理

為維護沛亨研發設計之服務品質，本公司於2000年即取得ISO 9001 國際品質認證及質量證書(IQ-Net)，成為國內第一家獲得此認證之專業積體電路設計公司。本公司各項產品（服務）皆符合營運當地主管機關規範的各項法令，亦符合歐盟RoHS、REACH規範，產品不含任何危害物質。為確保服務客戶的品質，本公司制定「品質管理系統作業流程」，於產品之設計測試時，除依照客戶要求進行測試回報以外，本公司亦會檢測產品是否具有健康與安全相關疑慮，並即時回報給客戶。提供產品測試報告時，沛亨亦依照各產品實際測試成果進行標示與回報。

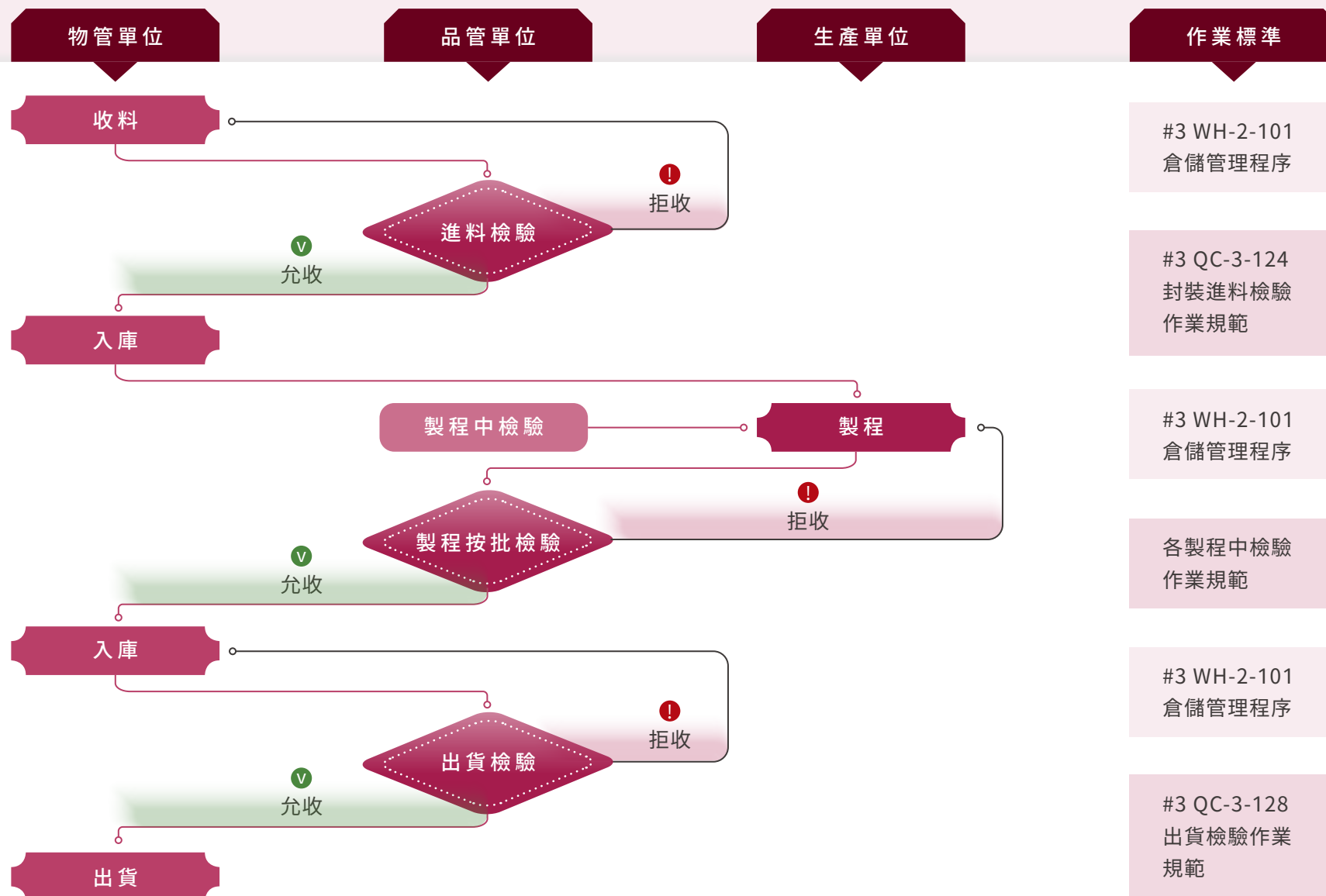
此外，本公司官網設有利害關係人溝通專區及客服專線，並且每年定期進行客戶滿意度調查，針對客戶評比較低的项目後續會進行內部討論及提出解決方案，積極爭取客戶認同，強化與客戶間的關係。

本公司於2025年度無違反亦未接獲有關產品與服務的健康與安全法規、產品標示與行銷溝通相關違規檢舉情事，且並未違反相關自願性規範。

年度	主要產品或服務類別說明	標準檢測	數據結果
2025年	IC產品的研發、設計、測試及行銷。	RoHS 標準檢測。	符合各項測試要求，檢測100%符合要求。



沛亨品質管理系統作業流程



沛亨綠色產品管理程序

針對綠色產品，沛亨執行以下管理程序，藉以達成盡職管理之責任：

供應商須通過沛亨的RoHS QPL (註)驗證，若文件有時效性到期需要更新時，則由品質系統文管中心負責向供應商要求更新所提供之文件。

註：QPL, Qualified Products List, 合格產品清單

當發現不符合「無有害物質之規定」時，由發現單位填寫「品質異常通知單」或「品質異常報告」，以通知品管單位。品管單位將異常通知單或異常報告發給責任單位，責任單位應展開調查、分析原因及提出預防矯正措施，防止日後再度發生而影響品質。

供應商管理

矯正預防管理程序



管理程序

環保管制物質管理

封裝進料檢驗作業

本公司制定「環保管制物質不使用保證書」，規範環保管制物質之標準及項目。如果當地或國家法規、法令規定禁止使用，本公司及供應商仍必須照規定執行，若與客戶的環境管理物質規定有衝突時，以客戶之環境管理物質規定為基準。

品管人員依據「進料驗收入庫單」上所列的產品名稱、批號和數量，檢驗實際產品是否符合，另依產品名稱料號確認產品是否符合RoHS、Pb-Free或綠色產品之要求。

此外，沛亨於<衝突礦產政策>中聲明，本公司自當善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，致力詳實調查供應鏈，以確保錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)、鈀(Pd)等金屬，並非來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採。

因此本公司承諾下列事項，以達成我們對綠色產品之目標，及作為盡職管理的基本要求：

1. 不採購來自衝突區域所生產的衝突金屬
2. 要求供應商拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬，並出具承諾書
3. 要求供應商應將此要求傳達給其上游供應商

沛亨主要產品標示



4.4 廢棄物管理

在現代社會中，廢棄物管理已成為永續發展的重要環節。我們致力於減少廢棄物的產生，通過有害廢棄物的減量，最大限度地降低對環境以及社會的影響。透過創新技術和嚴格的管理制度，我們不僅在生產過程中減少有害廢棄物的產生，還積極推動有害廢棄物的回收，為實現循環經濟和保護地球環境貢獻力量。

4.4.1 廢棄物使用統計

本公司產生之廢棄物以一般生活垃圾為大宗，且與辦公大樓之其他單位共同排放，為更精確地掌握環境足跡，本公司自 2025 年起強化數據蒐集，將一般事業廢棄物依據環境部公告之平均廢棄物產生量做計算。目前廢棄物主要分為以下兩大類別進行追蹤：

- **有害事業廢棄物：**委由政府核可之專業回收廠商進行清運與後續處理，並確實統計排放量。
- **一般事業廢棄物：**為「D-1801 事業活動產生之一般性垃圾」。

未來，本公司將持續規劃各項廢棄物減量措施，透過定期監測與優化流程，為保護地球環境貢獻實質力量。

沛亨廢棄物統計

廢棄物種類	2023年	2024年	2025年	處理方式	離場/ 現場處理
有害事業 廢棄物 (公噸)	0.0097	0.0138	0.0078	回收	離場
	0.0133	0.0182	0.0107	物理	離場
總計(公噸)	0.0230	0.0320	0.0185	-	-

廢棄物種類	廢棄物項目	2025年	處理方式	離場/ 現場處理
一般事業 廢棄物	D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	5.7613	焚化	離場
總計(公噸)		5.7613	-	-

沛亨有害事業廢棄物總重量及回收百分比

	2023年	2024年	2025年
有害事業廢棄物總重量(公噸)	0.0230	0.0320	0.0185
有害事業廢棄物回收總重量(公噸)	0.0097	0.0138	0.0078
有害事業廢棄物回收百分比	42%	43%	42%
有害事業廢棄物物理處理總重量(公噸)	0.0133	0.0182	0.0107
有害廢棄物物理處理百分比	58%	57%	58%

註1：統計範疇為沛亨個體公司重要營運據點。

註2：統計重量為環境部申報重量，非實際經廢棄物相關業者處理之重量。沛亨採累積暫存至一定量後再委由廢棄物相關業者處理之。

4.5 永續供應鏈

重大主題		永續供應鏈
對公司的意義		供應鏈穩定是公司營運的核心。透過推動永續管理機制，能有效控管潛在的環境與社會風險，進而建立具備高度韌性與透明度的供應體系，確保企業在多變的全球市場中維持長期競爭優勢。
政策/承諾		加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標準，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。
目標	短期	1. 原物料供應商目標簽署率 80% 以上。 2. 供應商評鑑合格率100%
	中長期	1. 原物料供應商目標簽署率 100% 2. 供應商評鑑合格率100%
當年度投入資源		1. 2025年供應商評鑑。 2. 2025年度共發放5份問卷予供應商，以追蹤供應商品質(ISO 9001)及環境管理系統(ISO 14001)落實程度。
負責部門		營運處/產品生產處
評估機制/成果		1. 2025年「供應商社會責任及行為準則」國內外供應商回覆比例為67%。 2. 2025年供應商考核家數共計4家，評鑑結果均合格，合格比例100%。 3. 2025年全體供應商之「供應商評分表」，平均得分為85.89分(滿分100分)，符合本公司對於供應商之要求。 4. 2025年無重大稽核缺失致終止合作者。

4.5.1 供應鏈管理機制

建立具備高度韌性且透明的供應鏈，是維持營運核心穩定的關鍵。沛亨透過推動永續管理機制，有效控管外部環境與社會風險，確保公司在多變的全球競爭中，擁有更強大的韌性與發展優勢。2025年度本公司有交易之供應商共有13家，國外廠商有6家，國內廠商7家。以下為沛亨 2025 年度之供應商管理實績與要求之說明：

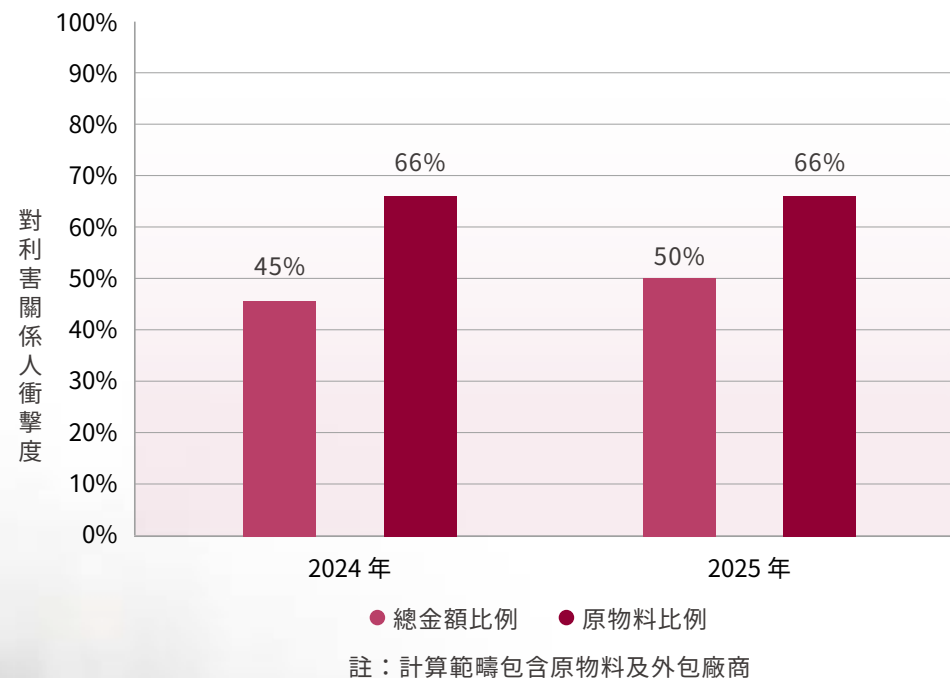


沛亨既有供應商考核統計

項目	2024年	2025年
供應商總家數	11	13
供應商ESG問卷自評家數	4	4
供應商自評合格比率	100%	100%

沛亨當地採購統計

台灣當地採購金額比率



永續環境

5.1 人權議題管理

5.2 員工概況

5.3 人才吸引與留任

5.3.1 適才適任

5.3.2 勞資溝通

5.4 人才培育與教育訓練

5.4.1 員工成長與發展

5.4.2 公平考核與績效輔導機制

5.5 職業安全衛生

5.5.1 職業安全衛生管理

5.5.2 安全工作環境

5.5.3 職業傷害統計及分析

五、社會共榮

沛亨堅信「人力資源」是企業最重要的資產，人才是企業永續發展的基石。透過良好的勞資關係與完善的福利政策，提升凝聚力與企業認同感。本公司致力於營造平等多元的工作環境，重視福利、職場安全與健康，並依據勞基法訂立相關管理規範，促進和諧勞資關係。

5.1 人權議題管理

本公司深知建立系統性的人權管理機制，不僅能有效降低營運與供應鏈風險，更是接軌國際準則、贏得客戶信任與人才留任的關鍵。為此，本公司已於2025年度著手進行規劃，預計於2026年度發布人權政策，確保我們在未來能夠更好地保護員工和合作夥伴的權益，並進一步提升對人權議題的管理。

在政策發布前，本公司已先行展開實質管理作為，2025年度透過永續報告書編製小組內部討論及決議，本公司辨識出2項與營運攸關之重大人權議題，希望透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。2025年度重大人權議題說明如下：

議題	說明	改善計畫/減緩措施	公司政策、目標之追蹤或執行成效
多元性別霸凌或性騷擾行為	沛亨致力於提供員工友善的工作環境，確保員工不會因性別而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。	1、訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法。 2、建立本公司與員工之溝通管道，定期舉辦員工溝通會議及勞資會議。 3、設置員工意見箱，讓員工可以隨時反映意見，以達雙向交流目的。 4、檢舉機制(分機#6500)	1、2025定期舉辦勞資會議共4次，並舉辦員工溝通會議4次。 2、2025年沛亨未接獲內部或外部對於本公司多元性別霸凌或性騷擾之行為舉報事件。
職場健康與安全	為善盡社會責任及保護同仁安全，沛亨以提供安全及健康的工作環境為目標並不斷努力。	1、設置安全衛生業務主管，維持作業場所之安全。 2、每半年委託工業安全技師實施作業環境測定，確保員工於作業場所安全無虞。 3、每半年定期實施消防教育訓練，讓員工熟悉作業場所之環境及應用。 4、除提供新進同仁實施體格檢查外，本公司亦定期實施員工團體健康檢查。	1、依規定定期辦理勞工身體健康檢查及向主管機關呈報。 2、依規定每月定期向主管機關通報員工職災情事，2025年未有員工職災之相關情形發生。 3、2025年上半年及下半年各舉辦聯合消防訓練課程，參與人數共有2位，訓練時數共8小時。 4、2025年竹科民防團訓練，參與人數有1位，訓練時數共4小時，主要內容為全民國防教育及民防動員、交通安全及各類犯罪預防等通識課程。 5、辦公室門禁設有24小時保全系統安全管理，各項廠務設備、電器設備、空調設備、消防器具、飲水設備皆定期維護及檢查。 6、委託合格消防公司進行消防安全設備檢修申報，2025年申報合格無異常。 7、對工作環境依相關法令進行自我要求，不定期宣導各種災害防治知識給全體員工；廠務環安系統遇地震及颱風等災害，會以e-mail或警報發布即時資訊通知預防或避難。

5.2 員工概況

沛亨截至2025年底，員工總人數為17人(男性8人、女性9人)，男女員工比例均衡，且均為全職員工，無非員工的工作者。全職員工中包含6位主管(男性5人、女性1人)，我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。在營業據點所在地，沛亨以當地員工為優先聘雇對象，以台灣營運據點為例，當地雇用比例達100%，高階主管當地雇用比率亦為100%。近兩年來，員工與非員工工作者人數沒有重大顯著波動。

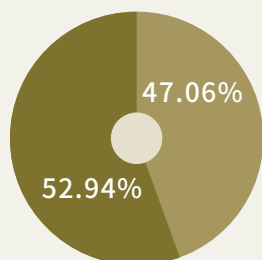
沛亨重視多元化與職場包容，截至2025年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴、違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。本公司2025年度工會未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約，惟本公司定期每季舉行勞資會議，勞資雙方各佔50%，以確保員工協商的權益。

沛亨員工多元化統計

統計/年度		2024年		2025年	
員工總數		17		17	
勞雇合約		永久聘雇員工	臨時員工/無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工/無時數保證的員工
性別	男	8	0	8	0
	女	9	0	9	0
工作地區	台灣	17	0	17	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職
性別	男	8	0	8	0
	女	9	0	9	0
工作地區	台灣	17	0	17	0

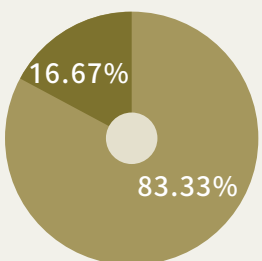
註1：數據來源為當年底（12/31）的員工總數，後續員工統計數據皆以此為基準。

當年度員工性別比率



● 男性 ● 女性

當年度主管性別比率



● 男性 ● 女性

註1：主管人員包含基層主管3位、中階主管2位及高階主管1位；基層主管的定義為副理；中階主管的定義為資深經理/處長；高階主管的定義為總經理。

沛亨員工多元化統計

多元化統計/年度				2024年		2025年	
				人數	比率	人數	比率
全職員工	一般員工	性別	男	3	17.65%	3	17.65%
			女	9	52.94%	8	47.06%
		年齡	未滿30	1	5.88%	0	0.00%
			30以上 未滿50	7	41.18%	4	23.53%
			50以上	4	23.53%	7	41.18%
		學歷	研究所	1	5.88%	1	5.88%
			大專院校	10	58.82%	9	52.94%
			其他	1	5.88%	1	5.88%
	管理階層	性別	男	5	29.41%	5	29.41%
			女	0	0.00%	1	5.88%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	0	0.00%	1	5.88%
			50以上	5	29.41%	5	29.41%
		學歷	研究所	1	5.88%	1	5.88%
			大專院校	4	23.53%	5	29.41%
			其他	0	0.00%	0	0.00%

註1：<30不含30歲；30-50含30歲含50歲；>50不含50歲

註2：管理階層包含高階主管（總經理）、中階主管（資深經理/處長）、基層主管（副理），非屬上述管理階層者為一般員工。

5.3 人才吸引與留任

重大主題		薪酬福利
對公司的意義		優秀人才是企業保持競爭力與推動創新轉型的核心動能。透過具市場競爭力的薪酬制度與福利體系，不僅能有效吸引與留任關鍵人才，更能強化同仁的組織認同感，降低缺工風險並確保企業永續經營。
政策/承諾		本公司承諾提供平等、公正且具競爭力的薪資架構，不因性別、種族、宗教或背景而有差異。我們致力於建構多元友善的職場環境，並透過完善的福利制度支持員工身心健康，實踐人才永續經營。
目標	短期	1. 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 2. 辦理員工滿意度調查，並針對福利需求進行優化。
	中長期	1. 維持勞資爭議件數0件。 2. 員工離職率小於6%。
當年度投入資源		1. 2025年勞資會議舉辦共4次，勞方、資方代表各佔50%，優於相關法規要求。 2. 進行員工績效考核。 3. 2025年補助全體員工旅遊。
負責部門		管理處
評估機制/成果		1. 2025年無內部、外部申訴事件發生。 2. 2025年員工績效考核比例100%。 3. 2025年員工離職率5.88%。

5.3.1 適才適任

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦…等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。為廣納各領域質量俱佳之人力資源，吸引並留任優秀人才，我們提供優於市場平均水準之薪資待遇，並結合績效導向的獎酬制度，實質回饋表現卓越之員工。此外，為維繫和諧的勞資關係，本公司建構多元溝通管道，確保員工意見能適時反映並獲得公司善意回應，進而打造雙方互信、共榮的職場環境。

沛亨之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。

本公司 2025 年度員工總數維持 17 人，年度離職率為 5.88%，與 2024 年度持平，整體人力結構穩定。近兩年流動主要集中於 30 歲以下之女性人員，屬於人員正常流動，因應組織營運發展之需要，公司已於 2025 年適時遞補人力，旨在維持組織營運穩定韌性。

沛亨新進離職率統計

項目/年度		2024年		2025年	
當年度員工總數		17		17	
員工新進與離職統計		人數	比率	人數	比率
新進員工					
年齡	未滿30	1	5.88%	0	0.00%
	30以上 未滿50	0	0.00%	0	0.00%
	50以上	0	0.00%	1	5.88%
性別	男	0	0.00%	0	0.00%
	女	1	5.88%	1	5.88%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	1	5.88%	1	5.88%
	其他	0	0.00%	0	0.00%

離職員工					
年齡	未滿30	1	5.88%	1	5.88%
	30以上 未滿50	0	0.00%	0	0.00%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	0	0.00%	0	0.00%
	女	1	5.88%	1	5.88%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	1	5.88%	1	5.88%
	其他	0	0.00%	0	0.00%

註1：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

註2：離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

註3：新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。

註4：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

沛亨非主管員工之全時薪資

單位：人/新臺幣仟元

項目/年度	2024	2025	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	17	17	0	0%
年度薪酬平均數	933	965	32	3.43%
年度薪酬中位數	1,037	1,038	1	0.1%

註1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。

註2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註3：上表統計資訊包含沛亨個體公司所屬員工之薪資資訊。

註4：變動情形 = 2025年數值 - 2024年數值；變動百分比 = (2025年數值 - 2024年數值) / 2024年數值。

註5：2025年較2024年薪酬中位數增加原因為非經常性薪資（獎金）發放金額比前一年較高所致。

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣非管理階層員工	男	2.99
	女	2.09

註1：標準薪資為非管理階層員工的經常性薪資。

註2：計算公式=(男性或女性非管理階層員工標準薪資/當地基本工資)。

註3：2025年台灣基本工資為28,590元新台幣。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率			2024年		2025年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女
台灣	一般員工	基本薪資	1.48	1	1.43	1
		薪酬	1.48	1	1.42	1
	管理階層	基本薪資	-	-	1.61	1
		薪酬	-	-	1.59	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額，包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

註3：公司2024年無女性管理階層，故無比較數據。

註4：男女薪酬比差距主要來源於業務性質差異，研發/業務類別薪資較一般行政/後勤高。



沛亨深知員工是公司營運上最不可或缺的夥伴，因此致力於提供全面且有競爭力的福利計劃，以支持員工的身心健康和職業發展。通過多樣化的福利措施，我們希望能夠吸引並留住優秀人才，並促進員工的整體福祉和工作滿意度。

沛亨全職員工福利

福利項目	說明
福利補助	免費定期健檢/免費員工團保/婚喪喜慶生育賀禮/慰問金
彈性工時	為營造友善職場並協助員工兼顧工作與生活平衡，本公司推行彈性上下勤制度。員工可於每日 08:30 ~09:00 視個人需求彈性打卡，透過自主管理上下班時間，提升工作效能並緩解通勤壓力。
終生學習	提供各職能相關教育訓練，並不定期安排人生、生活、健康等講座、或提供學校進修、學分選讀及第二專長研修等之相關資訊。
職工福利委員會	年度旅遊津貼補助 / 年節禮品及旺年會活動 / 端午及中秋節禮金 / 設置員工急難救助金。
退休制度	依循勞動基準法的規定，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。本公司2025年度確定提撥退休金辦法下之退休金費用為971仟元，均已提撥至勞工保險局。
保險制度	團保
員工持股	2026年起有員工持股

育嬰留職停薪

當同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。本公司2025年度無有權利申請育嬰假之員工，亦無育嬰留職停薪應復職之同仁。

沛亨育嬰留停統計

員工育嬰留停/年度	性別	統計	
		2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0
	女	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0
	女	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	0	0
	女	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數	男	0	0
	女	0	0
復職率	男	-	-
	女	-	-
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	0	0
	女	0	0
留任率	男	-	-
	女	-	-

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近三年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

註3：留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

5.3.2 勞資溝通

順暢的勞資溝通是企業穩健成長的基石，沛亨恪遵法令，定期召開勞資會議，並建構多元化的雙向溝通管道，如員工意見信箱、電子郵件、各類型內部會議等方式，讓員工能夠充分表達意見，透過實質的意見交流，確保每位同仁的聲音都能被充分傾聽，將員工的專業回饋轉化為組織優化的動力，攜手打造和諧且具競爭力的工作環境。另外若有大量解僱員工、關廠、遷廠、改變員工工作地點等重大營運變化時，公司將依「勞動合同法」及「大量解雇勞工保護法」規定提前告知員工，保障員工之權益。本公司2025年度未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛所遭受之損失。

員工滿意度調查

本公司自2025年開始執行「員工意見調查」，主要目的為了解資深員工對公司制度、工作環境與未來發展之滿意度，以確保員工能對公司之經營管理活動、決策有獲得資訊及表達意見之權利，調查對象為全體職員，調查內容包含工作內容、薪酬福利、經營管理、工作環境、職涯發展五大構面，員工覆蓋率為88%，整體滿意度為3.8分，未來，公司將以「100%全員參與」為目標，持續精進多元溝通管道，構建更具幸福感的職場環境。

調查對象	全體職員			
調查人數	17人			
覆蓋率	88%			
負責調查單位	人力資源部			
調查頻率	每年一次			
調查期間	114/1/1~114/12/31			
整體滿意度	平均 3.8 分（量表最低 0 分，最高 5 分）			
受訪者背景分析	1.年資 10-20 年：94%/20 年以上：65% 2.職務 管理職／非管理職 3.年齡 40-65 歲為主			
調查結果	本公司整體員工滿意度表現尚屬穩定，對工作內容熟悉，團隊穩定，合作多年有默契，超過半數員工對公司持正向評價，顯示員工對公司整體方向與工作環境具一定程度之認同。	項目	題數	滿意度
		工作內容	15	4.17
		薪酬制度	10	3.37
		經營管理	8	3.77
		工作環境	8	3.70
		職涯發展	10	4.00
提升改善方案	本公司首次執行員工滿意度調查，無過去記錄可比較，針對本次調查結果，114年需改善內容與推動專案如下： 1. 員工高度認同自身專業價值，但部分員工反映專案高峰期工時壓力集中。 →定期檢討員工工作質量及分配，或利用AI工具自動化軟體來分擔壓力。 2. 員工普遍信任公司穩健經營，但期待更明確中長期未來布局說明。 →每季召開溝通會議公開向員工匯報，中長期計畫目前的完成度。 3. 員工年資較資深，經驗傳承與接班規劃需更早啟動，避免斷層。 →讓接班人在資深主管身邊觀察決策過程，提前熟悉高階事務的運作邏輯。			

5.4 人才培育與教育訓練

本公司視員工為最重要的永續夥伴，將人才培育視為企業成長的動能，沛亨期望透過多元且完善的培育體系，攜手同仁共同成長。

5.4.1 員工成長與發展

本公司之教育訓練包括職前教育訓練、階層別在職訓練、職能別在職訓練及自我啟發訓練等四類，其目的及實施方式分別如下：



職前教育訓練

新進人員報到當天，由人力資源單位安排公司概况、品質/環境政策及文化簡介；環境引導；行政講習(規章制度、福利等)；資訊系統簡介；輔導員制度簡介，以便讓新人在進入工作崗位前，能對公司有初步了解及諮詢對象。新人共同訓練課程，由人力資源單位通知新進人員進入公共槽閱讀課程。課程內容應含括：公司願景與經營理念，總務、採購、安全衛生與環保，品質、環境管理系統、RoHS環保限用物質介紹及文管中心介紹，資訊管理介紹，業務行銷及產品介紹等內容。新人專業訓練課程，由各部門主管依其職位需求並考量新人已具備之專業能力及資格，排定相關教育訓練，經輔導師(評鑑人)評鑑合格及主管確認存查相關訓練紀錄。



階層別在職訓練

包括經營階層訓練、管理階層訓練及一般人員訓練等。階層別在職訓練課程，由人力資源單位統籌規劃、辦理。各單位得依實際需要，個案派赴外界機構受訓。經營與管理階層訓練：針對公司經管、管理階層幹部或計劃培養之主管人才，安排策略研討、管理及領導等課程，使公司之優秀人才，真正發揮經營或管理功能，提昇團隊工作績效。一般人員訓練：人力資源單位須配合公司經營目標、策略要求及需求調查，規劃出適合一般人員之課程。



職能別在職專業訓練



包括IC設計、IC佈局、應用技術、總務人資、品技、生技、財會、行銷、業務、生管、物管、製造、設備、資訊管理及品保等可直接或間接地影響符合產品要求工作之人員，所需接受之專業訓練應載明於職位說明書內容應適時適切地修訂。



自我啟發訓練



提高員工之素質與提供員工自我啟發成長之機會，使其在公司有更多成長之空間。視實際需要不定期安排人生、生活、健康等講座、或提供學校進修、學分選讀及第二專長研修等之相關資訊。

沛亨員工訓練統計

員工平均訓練時數統計/年度		2024年	2025年
每名員工		25.00	14.47
依性別分類員工	女	26.50	16.67
	男	13.69	12.00
依類別分類員工	一般員工	22.38	12.41
	管理階層	15.90	18.25

註1：平均受訓時數=各類別受訓總時數/各類別年底員工人數。

註2：總時數係以紙本簽到記錄、訓練系統彙整，統計範圍為當年度1/1至當年度12/31之所有員工。



5.4.2 公平考核與績效輔導機制

本公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2025年度所有正式員工均參與定期績效考核。

每當人員因績效不佳而需執行改善計畫時，沛亨皆從關懷協助的角度出發，人力資源單位首先會主動聯繫單位主管了解人員目前的工作表現，請主管提供相關績效落後之佐證資料，並由主管依據人員績效落後部分提出說明，擬定為期1~3個月的改善計畫，並與績效落後人員進行績效面談，經雙方充分溝通及人力資源單位客觀檢視後，啟動「績效改善計畫」，執行期間主管及人力資源單位皆會定期追蹤人員表現，以協助人員符合改善目標，最後於改善期間結束前，由主管依據人員改善期間產出成果，評估人員通過與否。2025年度本公司員工均通過績效考核，無應參與績效改善計畫的同仁。

2025年沛亨考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	女	8	8	100.00%
	男	9	9	100.00%
員工類別	一般員工	11	11	100.00%
	管理階層	6	6	100.00%

註1：接受考核比例=各員工類別接受考核人數/各員工類別2025/12/31人數。

註2：接受考核人數係依本公司績效考核管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為2025/12/31在職之所有員工。

5.5 職業安全衛生

沛亨致力於提供員工安全的工作環境，保障員工的身心健康，秉持著安全第一的原則，以職業安全衛生法為基礎，從日常作業流程、緊急事故處理、員工身心健康等方面，皆有相關的規範，並向全體員工宣導，建立員工職安觀念。

5.5.1 職業安全衛生管理

沛亨遵守當地法令，全體員工皆遵循職業安全衛生法，並設置安全衛生業務主管，維持作業場所安全，透過平時的宣導及定期的教育訓練，要求員工確實遵循守則要求，並持續改善不足的部分，降低工作環境的危害，進而減少職業傷害發生率，建立安全的工作環境，保障員工的身心健康。

5.5.2 安全工作環境

沛亨視員工為最重要的永續資本，維護員工的身心健康與作業安全是我們經營的基本原則。我們致力於打造「零事故、低風險」的友善職場環境，下表為沛亨 2025 年度對於工作安全之執行措施與成效：

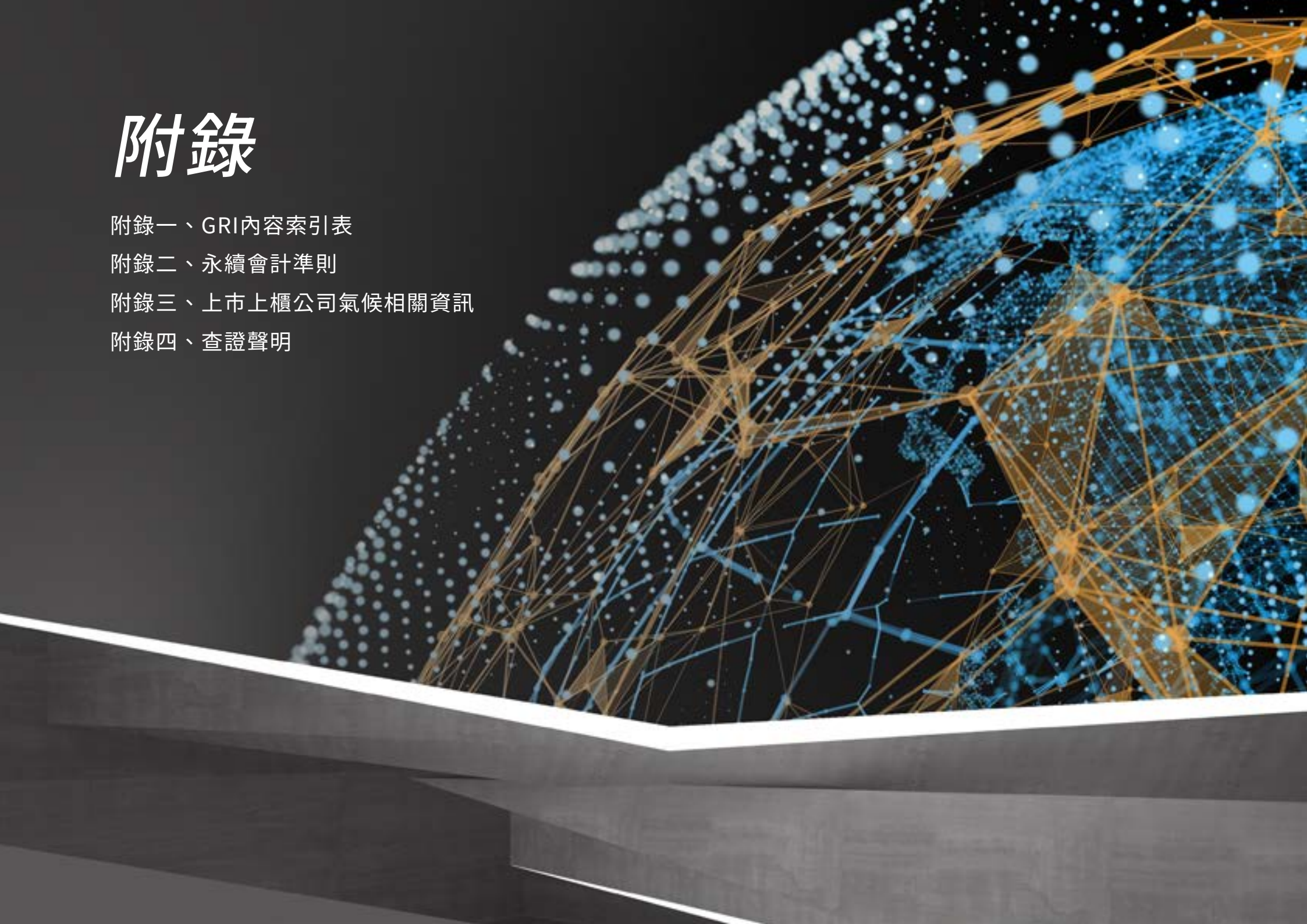
管理類別	具體執行措施與成果
健康服務	依據法令規範定期辦理勞工體格及健康檢查，並將結果呈報主管機關。
緊急應變演練	1. 消防訓練：2025年上半年及下半年各舉辦聯合消防訓練課程，參與人數共有2位，訓練時數共 8 小時。 2. 2025年竹科民防團訓練：參與人數有1位，訓練時數共 4 小時，主要內容為全民國防教育及民防動員、交通安全及各類犯罪預防等通識課程。
環境維護與申報	1. 設備維管：廠務、電器、空調及飲水設備均落實定期檢查與維護。 2. 合規申報：委託專業機構完成消防設備檢修申報，2025年檢驗結果全數合格。
安全管理與警報	1. 保全系統：辦公區域設置 24 小時智慧保全與門禁管理。 2. 即時防災：遇地震、颱風等天災，透過 e-mail 或緊急警報發布即時避難資訊。

5.5.3 職業傷害統計及分析

本公司高度重視職場作業安全，落實完善的職業災害監測與通報機制。依據法令規範，我們每月定期向主管機關進行員工職災情形通報，確保資訊透明與合規。

根據統計數據顯示，本公司2024年總出勤工時為27,495小時及2025年總出勤工時為26297小時，近兩年未發生任何員工職災之相關情形發生，未來我們將持續秉持預防勝於治療的精神，落實各項職安衛管理，為同仁建構最安全的工作空間。

附錄



附錄一、GRI內容索引表

附錄二、永續會計準則

附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄四、查證聲明

附錄一、GRI內容索引表

使用聲明	沛亨半導體股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無適用行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	11	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	03	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	03	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	11	
	2-7	員工	5.2 員工概況	50	
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工概況	50	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	20	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.3 永續報告書揭露小組	22	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.3 永續報告書揭露小組	22	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.3 永續報告書揭露小組	22	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.5 倫理誠信	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	20	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	22	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	22	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定/薪資為公司保密範疇，故不作揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
	2-23	政策承諾	5.1 人權議題管理	49	
	2-24	納入政策承諾	5.1 人權議題管理	49	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.5 倫理誠信	24	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.5 倫理誠信	24	
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	31	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	17	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	05	
	2-30	團體協約	5.3.2 勞資溝通	56	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	07	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	07	
經濟面					
經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 營運績效	32	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	32	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3 氣候相關財務揭露建議	29	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3.1 適才適任	53	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	無取自政府財務補助

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3.1 適才適任	53	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工概況	50	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5.1 供應鏈管理機制	46	
資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	34	
資訊安全	自訂主題	資訊安全	3.6 資安防護	34	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.1 能源管理	36	
	302-3	能源密集度	4.1.1 能源管理	36	
	302-4	減少能源消耗	4.1.1 能源管理	36	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
水與放流水					
GRI 303：水與放流水2018管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源管理	38	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源管理	38	
GRI 303：水與放流水2018	303-3	取水量	4.2.1 水資源使用	38	
	303-4	排水量	4.2.1 水資源使用	38	
	303-5	耗水量	4.2.1 水資源使用	38	
排放					
GRI 305：排放2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體管理	37	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體管理	37	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體管理	37	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.2 溫室氣體管理	37	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2 溫室氣體管理	37	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.1 廢棄物使用統計	44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 廢棄物使用統計	44	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4.1 廢棄物使用統計	44	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4.1 廢棄物使用統計	44	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4.1 廢棄物使用統計	44	
供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 永續供應鏈	45	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5.1 供應鏈管理機制	46	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5.1 供應鏈管理機制	46	
綠色產品					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 綠色產品與產品盡職管理	39	
綠色產品	自訂主題	綠色產品	4.3 綠色產品與產品盡職管理	39	
社會面					
勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 人才吸引與留任	52	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.3.1 適才適任	53	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.1 適才適任	53	
	401-3	育嬰假	5.3.1 適才適任	53	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.3.1 適才適任	53	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3.2 勞資溝通	56	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5.1 職業安全衛生管理	59	
	403-3	職業健康服務	5.5.2 安全工作環境	59	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.2 安全工作環境	59	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.5.3 職業傷害統計及分析	59	
	403-10	職業病	5.5.3 職業傷害統計及分析	59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
訓練與教育					
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4.1 員工成長與發展	57	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	-	-	無相關措施
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4.2 公平考核與績效 輔導機制	58	
員工多元化與平等機會					
GRI 405： 員工多元化與 平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 員工概況	50	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3.1 適才適任	53	
供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 永續供應鏈	45	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5.1 供應鏈管理機制	46	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5.1 供應鏈管理機制	46	
顧客健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3.1 綠色產品研發	40	
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.3.1 綠色產品研發	40	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3.1 綠色產品研發	40	

附錄二、永續會計準則SASB-半導體

揭露主題	揭露指標	性質	單位	指標編號	說明
溫室氣體 排放	(1) 範疇一 溫室氣體排放總量 (2) 來自全氟化合物的總排放量	量化	公噸 (t) CO ₂ e	TC-SC-110a.1	(1) 2025年範疇一溫室氣體排放量為0.071公噸CO ₂ e。 (2) 來自全氟化合物的總排放量為0公噸CO ₂ e。
	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	討論與分析	-	TC-SC-110a.2	沛亨於2025自行初步進行溫室氣體盤查，盤查範圍僅包括本公司外購電力，預計於2026年度進行沛亨個體公司全台灣營運據點之溫室氣體排放完整盤查。因盤查邊界尚不完整，故2025年度尚無法針對範疇一溫室氣體排放量擬定長期、短期策略或計畫、減量目標及績效分析。沛亨將配合主管機關時程，於2027年完成2026年合併公司溫室氣體盤查並設定減量基準年及減量目標。
製造過程中的 能源管理	(1) 能源總消耗量 (2) 使用電網佔總能源消耗比例 (3) 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	TC-SC-130a.1	本公司2025年度針對沛亨台灣營運據點能源使用狀況進行統計，目前本公司使用能源僅包含外購電力，統計結果如下： (1) 能源總消耗量：326 GJ。 (2) 使用電網佔總能源消耗比例：100%。 (3) 使用再生能源佔總能源消耗比例：0%。
水資源管理	(1) 總取水量及屬於「高度」或「極高度」缺水地區比例 (2) 總耗水量及屬於「高度」或「極高度」缺水地區比例	量化	千立方公尺 (10 ³ m ³) 百分比 (%)	TC-SC-140a.1	(1) 依據World Resources Institute –Aqueduct Water Risk Atlas調查，沛亨屬於水資源壓力之10-20%級距(中低度壓力)，故本公司屬於「高度」或「極高度」缺水地區比例為0%。 (2) 0%
廢棄物管理	製造過程中產生的(1)有害事業廢棄物重量及(2)回收比例估計	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	TC-SC-150a.1	本公司2025年有害事業廢棄物總重量為0.0185(公噸)；有害事業廢棄物回收百分比42%(註：統計範疇為沛亨個體公司重要營運據點)

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	討論與分析	-	TC-SC-320a.1	本公司每年定期二次針對無塵室實施二氧化碳濃度測定確保工作場所安全無虞；另於辦公區及無塵室皆有設置消防感知器及滅火器防止火災的發生。
	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	金額(\$)	TC-SC-320a.2	本公司2025年無違反員工健康和安全的法律事件。
招募及管理 全球專業人才	需要工作簽證的員工百分比	量化	百分比 (%)	TC-SC-330a.1	本公司員工均為中華民國籍，無需要工作簽證之員工，故需要工作簽證的員工百分比為0%。
產品生命週期管理	包含IEC 62474物質的產品收入比例	量化	百分比 (%)	TC-SC-410a.1	本公司屬於IC設計公司，目前尚未適用IEC 62474，惟本公司嚴格遵循有害物質限用指令(RoHS)，針對鉛、汞、鎘、六價鉻、聚溴聯苯等物質含量進行嚴格規範。
	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	沛亨屬IC專業設計公司，業務內容係以IC之研發設計為主，於產品產製過程中僅進行測試部份，相關產品服務不適用本指標故無法揭露。
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	討論與分析	-	TC-SC-440a.1	沛亨為降低關鍵材料供應風險採取以下措施： 1. 建立多元化供應鏈，尋找多個供應商，不過度依賴單一供應商，而是建立多個供應商的合作關係，以降低供應中斷的風險。 2. 加強供應鏈管理，與供應商建立緊密合作關係，建立長期合作關係，並與供應商簽定長期供貨合約以對應風險。 3. 針對晶圓材料生產，業務會提供長期需求預測以進行庫存備料，且藉由每周產銷會議討論市場未來變化，進行即時修正因應。
知識產權保護 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	金額(\$)	TC-SC-520a.1	本公司2025年度無與反競爭行為相關的法律事件，損失總額0元。

活動指標

揭露指標	性質	-	指標編號	說明
產品產量	量化	-	TC-SC-000.A	本公司2025年測試後之出貨數量為50,026,374 (顆)。
使用自有設施產出之產量比率	量化	百分比(%)	TC-SC-000.B	本公司業務內容係以IC之研發設計為主，於產品產製過程中僅進行晶圓測試部份，因此並無使用自有設施所產出之產品。



附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	公司因應															
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	沛亨成立永續報告書揭露小組，由總經理擔任主任委員，並召開會議討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險及機會等議題，後續由董事會負責進行監督及決策。 董事會為本公司氣候風險管理最高決策單位，定期監督氣候變遷風險、機會、因應策略及相關推動計畫與目標推動成果，董事及獨立董事持續進修相關課程，秉持永續發展、誠信踏實的信念，持續推動營運資訊透明化和揭露，加強與利害關係人溝通。															
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)	<table><tr><th>風險項目</th><th>風險類別</th><th>影響時間點</th><th>因應策略及影響</th></tr><tr><td rowspan="2">轉型風險</td><td>以低碳商品替代現有產品和服務</td><td>長期</td><td>透過尋求新供應商或與既有供應商合作，以低碳商品替代本公司既有產品與服務。</td></tr><tr><td>原物料成本上漲</td><td>短期、中期、長期</td><td>透過尋求新供應商或與既有供應商合作與議價及產品售價調整，以因應原物料成本上漲。</td></tr><tr><td>實體風險</td><td>颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>短期、中期、長期</td><td>颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。</td></tr></table>	風險項目	風險類別	影響時間點	因應策略及影響	轉型風險	以低碳商品替代現有產品和服務	長期	透過尋求新供應商或與既有供應商合作，以低碳商品替代本公司既有產品與服務。	原物料成本上漲	短期、中期、長期	透過尋求新供應商或與既有供應商合作與議價及產品售價調整，以因應原物料成本上漲。	實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期、中期、長期	颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。
風險項目	風險類別	影響時間點	因應策略及影響													
轉型風險	以低碳商品替代現有產品和服務	長期	透過尋求新供應商或與既有供應商合作，以低碳商品替代本公司既有產品與服務。													
	原物料成本上漲	短期、中期、長期	透過尋求新供應商或與既有供應商合作與議價及產品售價調整，以因應原物料成本上漲。													
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期、中期、長期	颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。													
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	<table><tr><th>機會項目</th><th>機會類別</th><th>影響時間點</th><th>因應策略及影響</th></tr><tr><td rowspan="2">機會</td><td>開發和/或增加低碳商品和服務</td><td>長期</td><td>透過開發和/或增加低碳商品和服務以擴大業績。</td></tr><tr><td>參與可再生能源項目並採用節能措施</td><td>長期</td><td>本公司主要能源消耗及溫室氣體排放源為外購電力，因此評估建設太陽能設備發電自發自用，以增加低碳能源之使用度。</td></tr></table>	機會項目	機會類別	影響時間點	因應策略及影響	機會	開發和/或增加低碳商品和服務	長期	透過開發和/或增加低碳商品和服務以擴大業績。	參與可再生能源項目並採用節能措施	長期	本公司主要能源消耗及溫室氣體排放源為外購電力，因此評估建設太陽能設備發電自發自用，以增加低碳能源之使用度。				
機會項目	機會類別	影響時間點	因應策略及影響													
機會	開發和/或增加低碳商品和服務	長期	透過開發和/或增加低碳商品和服務以擴大業績。													
	參與可再生能源項目並採用節能措施	長期	本公司主要能源消耗及溫室氣體排放源為外購電力，因此評估建設太陽能設備發電自發自用，以增加低碳能源之使用度。													

項目	公司因應
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	• 永續報告書揭露小組討論列出氣候風險及機會項目 • 永續報告書揭露小組討論氣候風險及機會，評估對公司有重大影響之氣候風險及機會 • 依據重大氣候風險與機會，評估影響並制定因應策略
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司目前尚無使用情境分析之參數等規劃。
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。	為降低營運對環境之衝擊，本公司預計將透過逐步汰換舊型耗能之電器設備，並更新節能電器，如LED燈具、節能空調設備來節約用電。未來本公司亦會定期執行溫室氣體盤查，並進一步進行各項節能減碳行動，為環境永續善盡我們的社會責任。 沛亨目前已完成2025年度溫室氣體盤查，未來也將持續依循法規要求指引，於2027年完成合併公司2026盤查，及2028年完成母公司2027年確信，2029年完成合併公司2028年確信。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價

項目	公司因應
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。	為降低營運對環境之衝擊，本公司預計將透過逐步汰換舊型耗能之電器設備，並更新節能電器，如LED燈具、節能空調設備來節約用電。未來本公司亦會定期執行溫室氣體盤查，並進一步進行各項節能減碳行動，為環境永續善盡我們的社會責任。 沛亨目前已完成2025年度溫室氣體盤查，未來也將持續依循法規要求指引，於2027年完成合併公司2026盤查，及2028年完成母公司2027年確信，2029年完成合併公司2028年確信。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1)及(1-2)。	如下表

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e / 百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2025		2024		確信機構及確信情形說明(查證證書)
範疇一	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	2025年數據經法標國際查證通過
母公司	0.071	0.0008	-	-	
範疇二	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	42.913	0.5041	66.798	0.8715	
範疇三	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	4,949.153	58.1337	-	-	

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

為降低營運對環境之衝擊，本公司預計將透過逐步汰換舊型耗能之電器設備，並更新節能電器，如LED燈具、節能空調設備來節約用電。未來本公司亦會定期執行溫室氣體盤查，並進一步進行各項節能減碳行動，為環境永續善盡我們的社會責任。

沛亨目前已完成2025年度溫室氣體盤查，未來也將持續依循法規要求指引，於2027年完成合併公司2026盤查，及2028年完成母公司2027年確信，2029年完成合併公司2028年確信。



附錄四、查證聲明



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

沛亨半導體股份有限公司
2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 20250002

沛亨半導體股份有限公司(以下簡稱沛亨半導體)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織。格瑞驗證給予針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證後，與沛亨半導體並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關沛亨半導體之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。除對聲明事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人士，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責備。

本聲明書係基於沛亨半導體提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍將基於且局限於這些提供的資訊內容之內。格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何錯誤，皆全部由沛亨半導體負責。

保證範圍

沛亨半導體與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及沛亨半導體在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運環境。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估沛亨半導體遵循 AA1000 查證性原則標準(2018)的本質和程度。不包括對於報告書撰寫的資訊/數據之可信程度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們應沛亨半導體之永續報告書內容，對於沛亨半導體的相關運作與環境則提供一個公平的觀點。我們相信有關沛亨半導體 2025 年的環境、社會及公司治理等特定領域指標是就正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標或反映了沛亨半導體對識別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有認證 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作。以獲得必要的資訊數據及說明，我們認為沛亨半導體所提供的證據足夠以表明其遵循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性標準原則。

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：

- 對來自外部團體關於沛亨半導體之公司政策的議題，進行高階管理者的審查，以確認本報告書聲明書的合適性；
- 與沛亨半導體之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪問與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核沛亨半導體之績效數據；
- 審查報告中所作之公告的支持性證據；
- 針對沛亨半導體之報告及其相關 AA1000 查證性原則(2018)中所述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 查證性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性及 GRI 永續性標準原則的詳細審查結果如下：

包容性

第一階段(二頁)



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

沛亨半導體已建立與主要利害關係人合作的過程，包含員工、客戶、供應商及股東等。於 2025 年展開一系列利害關係人活動。涉及經濟、環境和人類(含人權)等一系重大主題，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了沛亨半導體的包容性議題。

重大性

報告書已說明沛亨半導體所關注經濟、環境和人類(含人權)面向等主題，並識別出各項重大主題包括營運績效、資訊安全、永續供應鏈、綠色產品/服務、產品安全與品質福利等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了沛亨半導體的重大性議題。

回應性

沛亨半導體執行來自利害關係人的需求與看法之回應，實行方法包括董事會會議、內部公告、員工意見信箱、編審會議、客戶滿意度調查/業務研討、供應商評鑑/品質月會、股東大會、財務報告、公開資訊觀測站、法人說明會、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，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注議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了沛亨半導體的回應性議題。

衝擊性

沛亨半導體已識別，並公平衡量有效之量測及範圍方式公平地展現其衝擊。沛亨半導體已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了沛亨半導體的衝擊性議題。

GRI 永續性標準原則

沛亨半導體提供有關 GRI 永續性標準原則之自我宣告與相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書符合 GRI 永續性標準原則的社會責任與永續發展之相關披露項目已披露，部分隱匿或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了沛亨半導體的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中層保證等級。如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供沛亨半導體使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各專業系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000IS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有多種相關資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，
格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)
於 2025 年 06 月 12 日簽署發行



簽名 陳文俊 總經理



AA1000
Licensed Report
000-2501V3-WW0XC

第二階段(二頁)



