



沛亨半導體股份有限公司

2024年永續報告書

2024 Sustainability Report

TABLE OF CONTENTS

導言與綜覽	3	CHAPTER 1 治理與經營績效	29	CHAPTER 3 員工關懷及培育	52
關於報告書	4	1-1 治理架構	30	3-1 人權議題管理	53
經營者的話	6	1-2 營運績效	38	3-2 員工概況	55
公司簡介	7	1-3 誠信經營與法規遵循	39	3-3 人才吸引與留任	57
		1-4 資訊安全	42	3-4 人才培育與教育訓練	59
利害關係人與重大主題	14	CHAPTER 2 產品管理與環境保護	45	附錄	62
利害關係人鑑別與溝通	15	2-1 能源溫室氣體排放管理	46	附錄一_GRI準則索引表	63
利害關係人鑑別流程	18	2-2 綠色產品與產品盡職管理	48	附錄二_SASB準則對照表	68
回應重大主題	21	2-3 廢棄物管理	51	附錄三_上櫃公司編製與申報 永續報告書作業辦法	71
				附錄四_會計師有限確信報告	74

導言與綜覽

關於報告書
經營者的話
公司簡介

關於本報告書 (GRI 2-2、2-3、2-4、2-5)

報告範疇

本報告範疇以沛亨半導體股份有限公司個體公司為組織邊界（以下稱沛亨、本公司、我們），所包含之營運據點為：新竹縣竹北市博愛街945號(總公司)、新竹科學園區新竹市力行一路1號1樓A2-A013 (竹科辦公室)、新北市中和區板南路661號17樓(台北辦事處)，即本報告書所指「重要營運據點」。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
沛亨半導體股份有限公司	V
AIC K.K.	X
東荃科技股份有限公司	X
西伯公司	X
超昱光電科技股份有限公司	X
西伯電子(越南)有限公司	X
蘇州東荃資訊科技有限公司	X
Team UC,Inc	X
Northlink Technology Corporation	X
邑鋒股份有限公司	X
東莞荃曜電子有限公司(東莞荃曜)	X
Pioneer Pos Solution.Inc(PPOS)	X

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）2021 年版要求並依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心公告「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫。報告書所揭露的統計數據，為公司自行統計與調查的結果，相關統計數據若有推估之情形，會於各相關章節註明，同時，報告書所揭露之財務數據引用自經安侯建業聯合會計師事務所執業會計師簽證之年報資訊。

本報告書涵蓋公司2024年1月1日至2024年12月31日在公司治理與營運、環境保護以及員工關懷等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。部份內容與績效資料因撰述可比較性及完整性包含至 2023與 2022 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至2025年1~6月之相關資訊，將於報告書內文中說明。報告書中財務資訊涵蓋子公司之特殊作為，以呈現集團之經營理念與目標，其餘資訊以沛亨重要營運據點為揭露範圍。



報導期間

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為2025年8月。

報導週期

此報告書為本公司第一份永續報告書，沛亨預計每年8月31日前發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書撰寫及品質管理流程

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。本公司永續報告書由永續報告書揭露小組彙整編製，並經小組召集人(總經理)覆核，以確保報告書涵蓋所有重大主題及永續發展績效呈現。2024年永續報告書於2025年8月8日舉行的董事會核准。

本報告書已委託安侯建業聯合會計師事務所依據中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之規定，對本公司所選定之5項永續績效指標(以下稱「標的資訊」)，進行有限確信(Limited Assurance)。確信工作完成後之相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請詳本報告書附錄之確信報告書。

CONTACT US

意見回饋與聯絡資訊

若您對於2024年度沛亨永續報告書有任何疑問與指教，或對於沛亨永續發展或ESG相關議題有任何問題與建議，歡迎您透過以下方式與我們聯絡。



永續報告書揭露小組



陳梓朋先生



esg@analog.com.tw



03-5535565 ext.6861



新竹縣竹北市博愛街945號



經營者的話 (GRI 2-22)



沛亨半導體股份有限公司

黃子亨

董事長

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。

2024年，沛亨經營績效顯著，IC產品營收成長46%，專利授權 1 件。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「綠色產品」、「產品盡職管理」與「廢棄物管理」列為2024年重大主題，透過〈品質管理系統作業流程〉與相關品保程序之把控，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。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。

沛亨亦將員工看作家人，重視員工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。2024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，員工生日亦舉辦生日會共同慶祝，期能帶給員工安心溫暖的職場環境及文化。

未來三年內，沛亨希望達成至少90%的產品物料符合綠色產品標準 (符合RoHS，REACH，HF，歐盟 (EU)2015/863 等綠色規範)，制定並實施標準化的環保盡職調查流程，讓綠色產品與環境保護之目標得以同時進行；三到五年之中期目標為完成合併公司溫室氣體盤查，進而訂定溫室氣體減量計畫，並開展領導力發展計畫，培養公司未來管理層接班人。未來十年的長期永續目標係成為世界級電源管理IC解決方案公司，我們將依照每年永續成果逐步調整發展策略與路徑，朝目標邁進，同時持續落實3 + 1的永續企業經營理念。

公司簡介(GRI 2-1、2-21、2-28)

關於沛亨

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2024年，沛亨之合併營收達新台幣1,824,248千元。

合併營收

18.24億

總部

新竹縣竹北市

成立時間

1992年

產品/服務

類比IC

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。

公司全名	沛亨半導體股份有限公司
產業類別	半導體業
員工人數(註1)	17人
資本額	新台幣420,000,000元
設立日期	1992年1月20日
主要產品與技術	類比IC產品之研發、設計、測試及行銷
董事長(註2)	呂俊德
總經理	陳銘俊
上櫃	2004年01月，股票代碼6291
註1：員工人數涵蓋範圍為沛亨個體公司重要營運據點，以2024年12月31日人數計算。	
註2：本公司董事長已於2025年1月1日起改由黃子瑋女士擔任。	

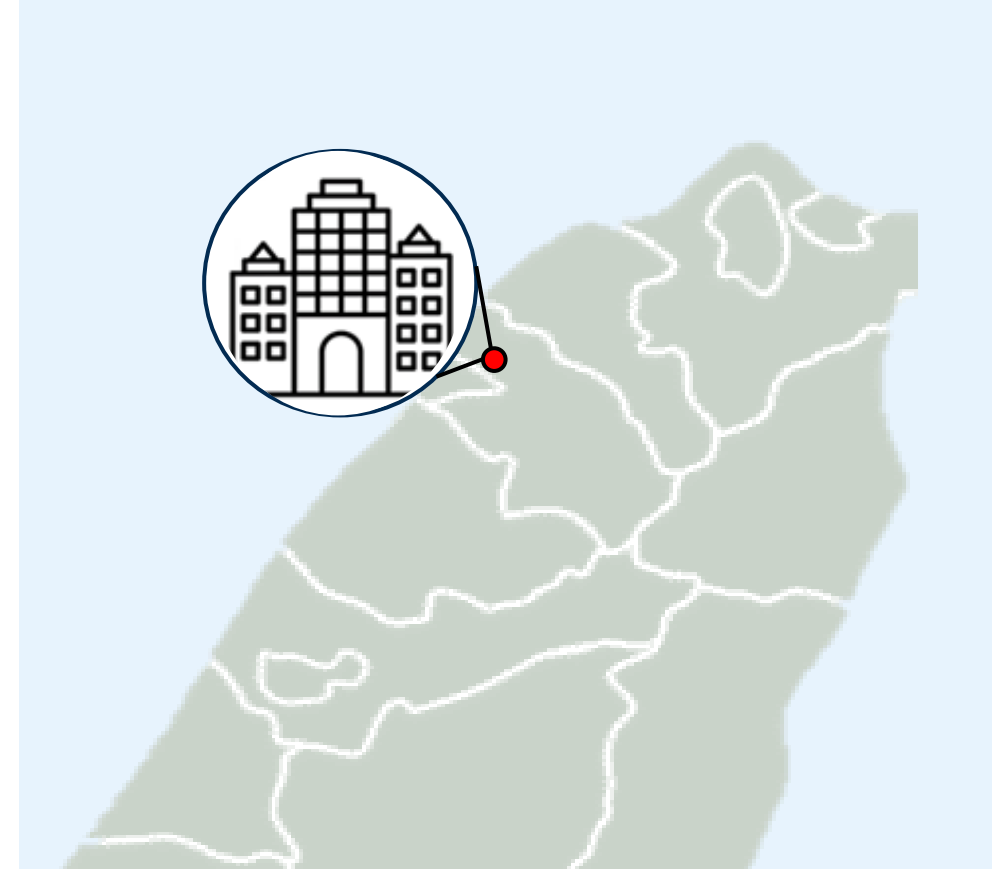


公協會參與

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。於2024年度，共參與1個國內外相關公、協會與非營利組織，且未擔任重要職務，共支出新台幣90,000元。請詳下表。

公協會	
 台灣科學園區科學工業同業公會 THE ALLIED ASSOCIATION FOR SCIENCE PARK INDUSTRIES	
主要活動	兼任職務
參與各委員會務運作	委員

營業據點：





公司沿革

1990 ~ 1999



- 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。

2000 ~ 2009



- 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。



公司沿革(續)

2010 ~ 2019



- 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。

2020 ~ 2024



- 本公司通過新竹生醫園區擴廠核准案。
- 沛亨增資發行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。

2024年度亮點績效

本公司致力於品質管理和資訊安全管理，並已通過ISO9001和ISO27001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

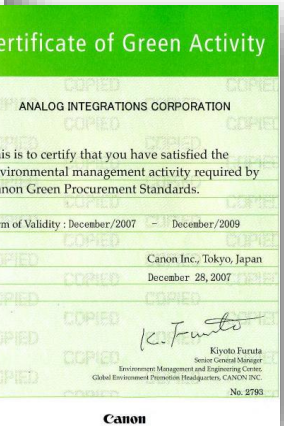


客戶認證

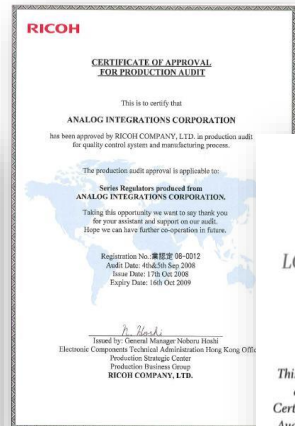
SONY Green Partner Certificate



SONY Green Partner Certificate



RICOH Production Audit Certificate



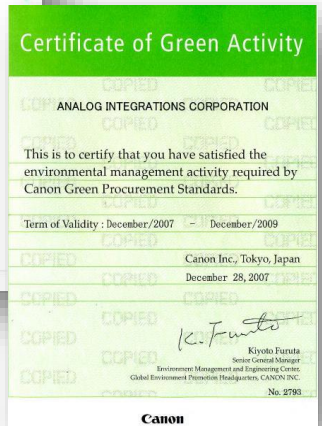
Samsung Green Partner Certificate



LGE Green Program Certificate



CANON Green Activity Certificate



營運概況 (GRI 2-6)

本公司2024年度之產業價值鏈說明如下：

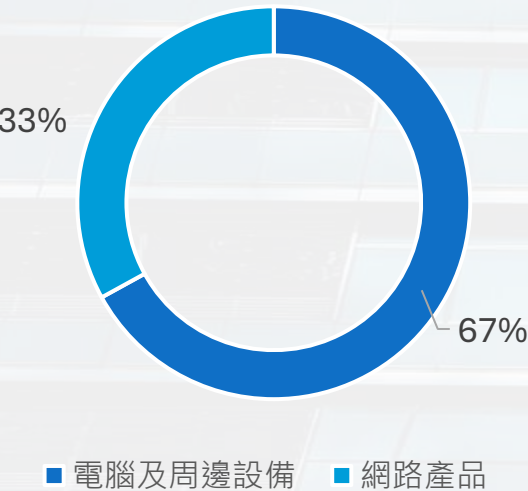
產業上游主要由半導體產業(晶片組)，電子零組件產業(面板、印刷電路板、電源供應器及轉接器...等)，金屬材料業，塑膠材料業及電線電纜業所組成。產業下游主要為經銷商/通路商及電腦電信整合商。(與前一報導期間相比，本公司之行業營運活動、產業價值鏈狀況及其商業關係，並無顯著變化。)



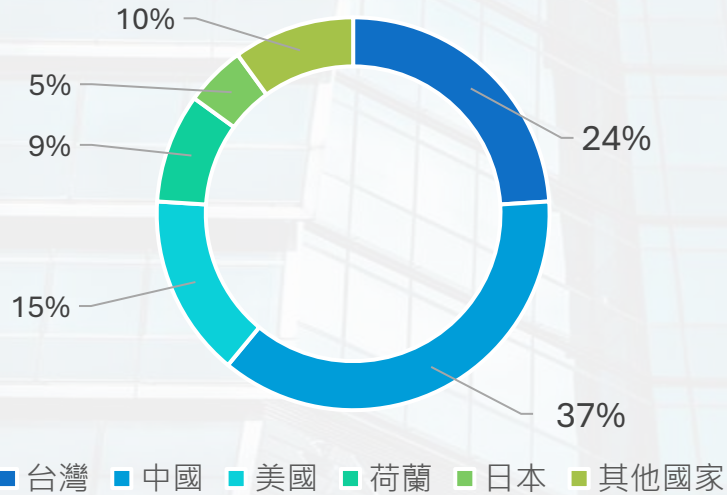
2024年度沛亨半導體合併營業收入共新台幣1,824,248千元，銷售客戶營運總部所在地皆位於台灣；另依照產品 / 服務類型及地區，區分合併營業收入占比如下：

沛亨半導體合併公司於2024年度主要採購類別為網路產品，電腦及周邊設備等。2024年度總採購金額約為新台幣998,410千元，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下：

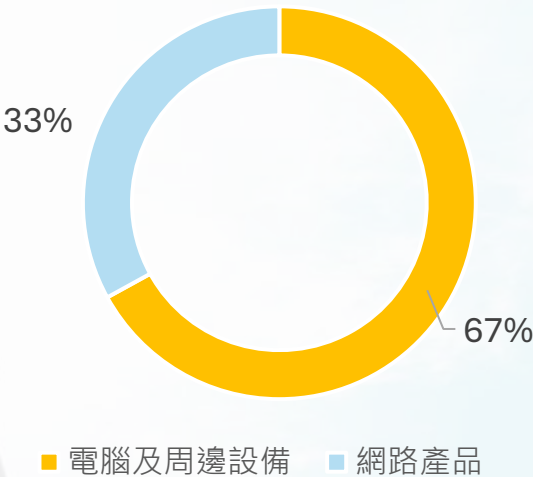
收入依據產品/服務類型分類



收入依據銷售市場所在地分類



採購依據產品/服務類型分類





利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通

重大主題鑑別流程

回應重大主題



利害關係人鑑別與溝通 (GRI 2-29)

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注議題與程度，亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此沛亨重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 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。

本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

四大類利害關係人



利害關係人互動

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。	1. 人才培訓與教育訓練 2. 人才吸引與留任 3. 誠信經營 4. 職業健康與安全 5. 法規遵循	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，2024年內部公告3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。	1. 原料採購 2. 供應鏈管理 3. 產品盡職管理 4. 法規遵循 5. 廢棄物管理	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8.6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 • 2024年共進行業務拜訪120次 • 2024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	

利害關係人互動(續)

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。	- 供應鏈管理 - 誠信經營 - 綠色產品 - 人才培訓與教育訓練 - 法規遵循	供應商評鑑	每月	- 每月進行供應商評鑑，以了解跨部門合作運作是否到位 - 每年定期進行問卷自評，已了解供應商系統運作是否到位
			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。	- 綠色產品 - 誠信經營 - 法規遵循 - 原料採購 - 能源管理 - 人才培訓與教育訓練 - 人才吸引與留任 - 供應鏈管理	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61次 - 發布公司新聞4次 - 發布永續報告書1次 - 召開法人說明會2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	



重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1、3-2)

沛亨透過問卷調查方式，由各個與利害關係人(包括員工、客戶、股東、供應商)有往來之單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024年內部問卷調查回收8份、外部利害關係人問卷調查回收19份，共回收27份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續報告書揭露小組及利害關係人與內外部專家意見，將13項ESG議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續報告書揭露小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻，繪製重大主題矩陣圖後得出7項重大主題，將結果呈永續報告書揭露小組召集人(總經理)核准。

永續報告書揭露小組依7項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。



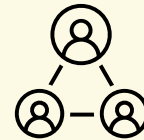
問卷調查

27份



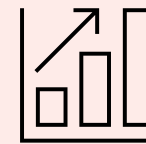
重大主題

7項



永續報告揭露
小組召集人

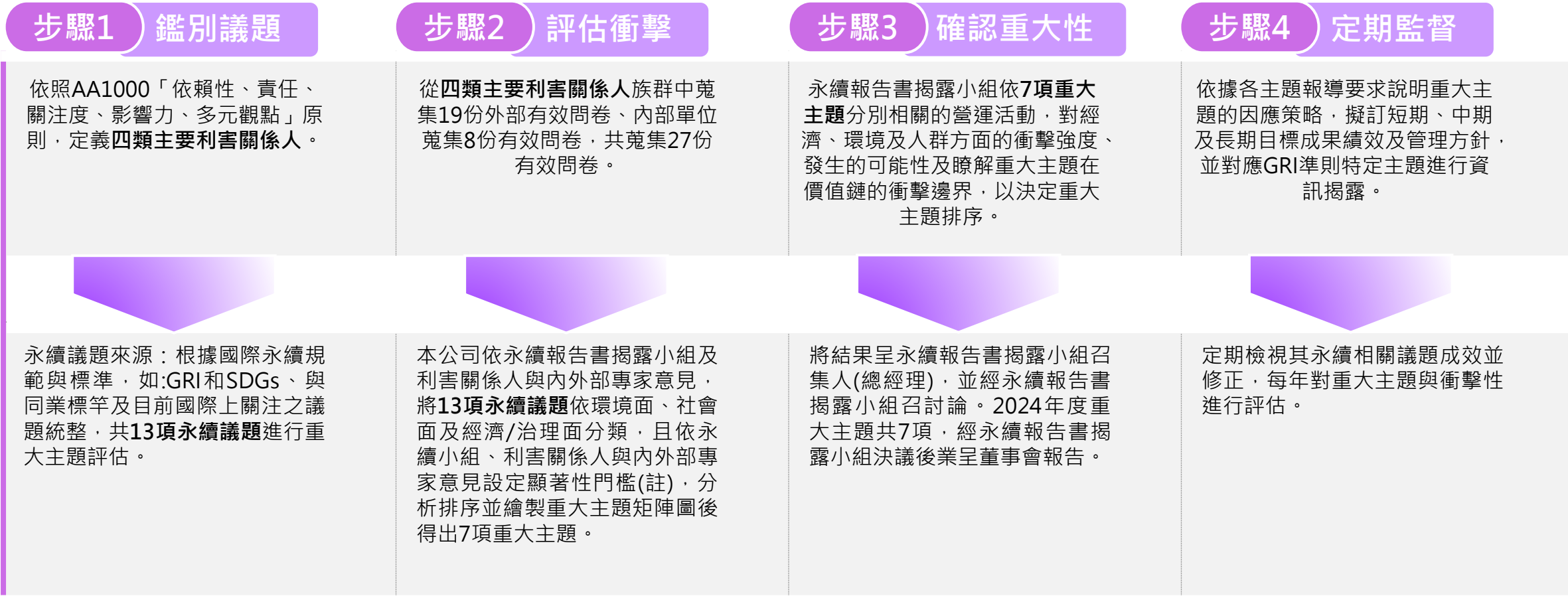
總經理



因應策略

短、中、長期

重大主題鑑別流程圖

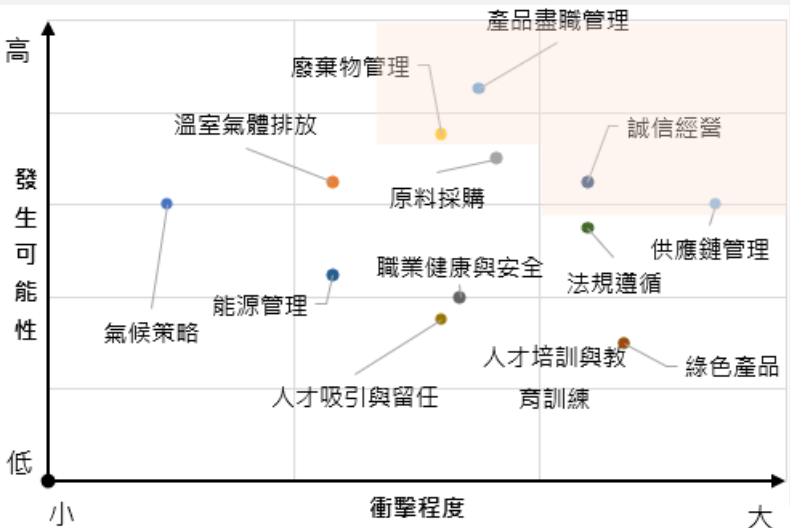
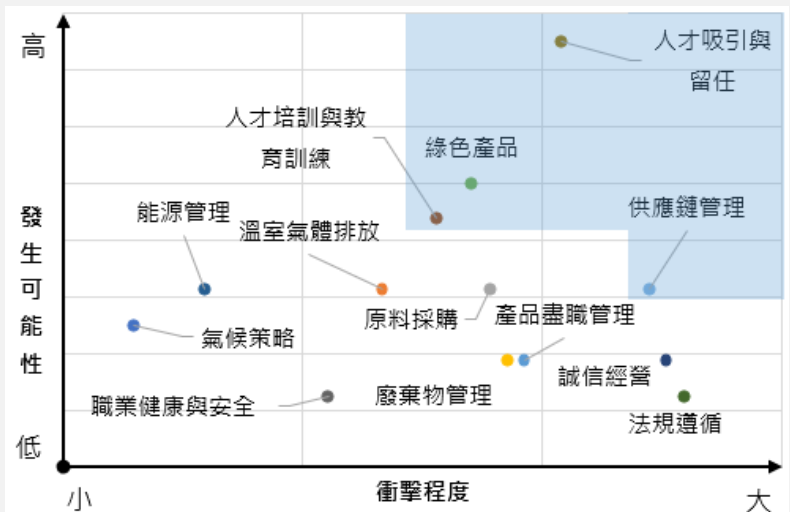


註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

重大主題矩陣圖

負面衝擊矩陣圖

正面衝擊矩陣圖



2024年度13項關注議題

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1	★產品盡職管理	8	★人才培訓與教育訓練
2	溫室氣體排放	9	職業健康與安全
3	原料採購	10	★人才吸引與留任
4	★廢棄物管理	11	★誠信經營
5	氣候策略	12	法規遵循
6	★綠色產品	13	★供應鍊管理
7	能源管理	標示★為本年度之重大主題。	

2024年度重大主題

項次	議題名稱
1	綠色產品
2	產品盡職管理
3	廢棄物管理
4	人才培育與教育訓練
5	人才吸引與留任
6	誠信經營
7	供應鍊管理

註：2024年度為本公司第一本永續報告書，故無重大主題變動情形。

回應重大主題 (GRI 3-3)

衝擊面向

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之 利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	 正面	 負面
綠色產品	供應商 股東	☆負面	★負面 ☆正面		☆負面 ☆正面	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。	公司若未能製造出「低汙染、可回收、省資源」等減少對環境損害之產品，將面臨被永續時代淘汰產品之風險。
產品盡職管理	客戶		★負面 ☆正面	☆負面 ☆正面		通過詳細的產品盡職調查，公司可以識別產品在生產、使用和處置過程中可能對環境造成的影響，並制定相應的策略，減少環境負擔，滿足客戶對產品的需求。	未執行詳細的產品盡職調查，使公司未能識別產品在生產、使用和處置過程中可能對環境造成的影響，無法滿足客戶對產品的需求，造成客戶流失。
廢棄物管理	客戶		★負面 ★正面	☆負面		公司適當管理廢棄物排放，降低環境污染，或透過回收再利用促進循環經濟。	公司若未能妥善處理廢棄物，導致破壞環境生態，公司也可能因此遭受裁罰。
人才培訓與教育訓練	員工 供應商 股東	☆負面 ☆正面	★負面 ★正面		★負面 ★正面	透過對員工之培訓，不僅幫助員工提升自身能力，也能進一步帶動公司工作效率、增加效益。	未對員工進行培訓，使員工喪失提升自身能力的機會，可能導致公司工作效率下降、減少效益，甚至落後同業或無法留住人才。

衝擊面向(續)

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

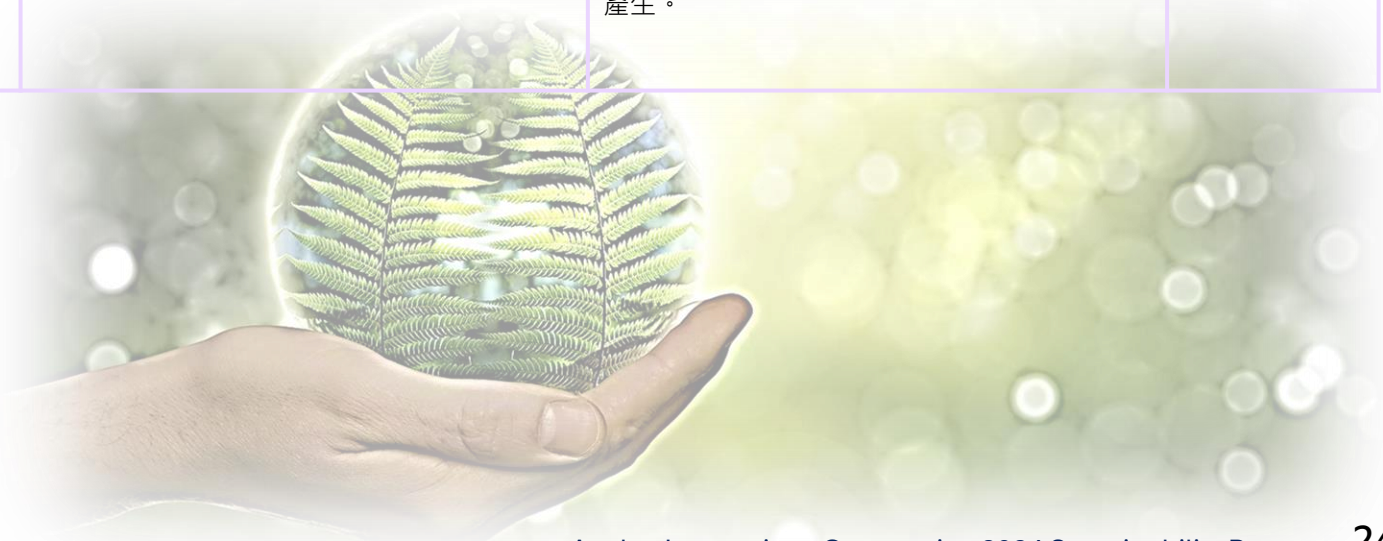
主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	 正面	 負面
人才吸引與留任	員工 股東		★負面 ★正面	★負面 ★正面	★負面 ★正面	公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。	公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。
誠信經營	員工 供應商 股東	☆負面	★負面 ★正面		★負面 ★正面	公司落實良好的公司治理及誠信經營，可以吸引更多投資人，亦可以提升公司良好形象。	若公司沒有落實企業誠信經營、規避道德風險，若不進行反貪腐管理，或會產生相關貪腐事件，造成實質經濟損失及損害股東的合法權益及其他利害關係人之利益。
供應鏈管理	客戶 供應商 股東	★負面 ★正面	★負面 ★正面	☆負面 ☆正面	★負面 ★正面	原物料供應商為支持公司營運之主要後盾，故需隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商。	公司未謹慎關注供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無法生產。

重大主題管理

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
綠色產品  	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。	- 公司已建立新產品可行性研究與產品提案流程，審核產品節能減廢及環保法規相關需求 - 公司已建立供應商管理程序，審核供應商應符合環保管制系統及其提供的物料應符合環保管制物質規範 - 設有新產品研發專案小組，定期追蹤並更新研發專案進度，以及向總經理報告	2024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，估計一年減少溫室氣體排放約114.533 kg CO2e. 2024年9家主要供應商皆符合供應商管理程序。 - 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，2024年度共召開4次會議。	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。	2-2綠色產品與產品盡職管理
產品盡職管理 	在產品開發和生產過程中，採取一切可能的措施來減少對環境的負面影響，包括降低碳排放、減少廢棄物和節約資源。	- 加強對供應商的環保要求，確保供應鏈的每個環節都符合環保標準，防止因供應商問題引發的環境事件。 - 根據負面事件的具體情況，採取有效的環境修復措施，如污染物清理、土壤修復和水質改善等，恢復受影響的環境。 - 定期審查和報告：建立定期審查機制，對產品的環保表現進行持續監測和評估，並定期向管理層報告結果。	- 公司2024年召開4次產品審查會議 2024年已依供應商管理程序執行管理，未發現供應商違反環境法規情形。 2024年度並無發生與環境相關的產品負面事件。	短期(3年內) 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。 中期(3-5年) 擴展環保盡職調查至供應鏈，確保供應商也遵循環保標準，並推動供應鏈的綠色化。 長期(5年以上) 推動公司產品在全球範圍內符合最高的環保標準，並積極參與國際環保倡議和合作。	2-2綠色產品與產品盡職管理

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
廢棄物管理  	為能有效管理本公司環保法規風險，藉由管理廢棄物、預防污染及各面向持續改善，以符合法規，降低環境負面衝擊，追求企業永續經營、環境永續。	設有稽核部門，以確保各單位執行業務遵守相關法令規定，如環境基本法、廢棄物清理法或其他環境相關法令以做為落實環境保護的基本前提。	1. 2024年無任何有害物質洩漏的狀況發生且未發生任何違反廢棄物清理法或其他環境相關法令之情事。 2. 2024年度廢棄物回收再利用比率達43%。	短期(3年內) 提升廢棄物回收利用率，與供應商合作，減少包裝中的塑膠使用，選擇環保材料。 目標將有害廢棄物回收再利用比率維持在35~50%。 中期(3-5年) 與回收業者研究於先進的廢棄物處理技術，如垃圾焚燒發電等。 長期(5年以上) 通過循環經濟模式，最大限度地減少廢棄物的產生。	2-3 廢棄物管理



重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
人才培訓與 教育訓練 	整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、自我啟發訓練為骨幹，並導入學分制度依照年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。	1. 確保訓練計劃的內容與員工的實際工作需求緊密相關。進行有效的時間管理，避免過度佔用工作時間。使用在線培訓和混合學習模式，提高培訓的靈活性和效率。 2. 設立明確的培訓目標和評估標準，定期檢查培訓效果。根據反饋調整培訓內容和方法，確保培訓能夠真正提升員工的技能和知識。 3. 三個月至六個月內新進同仁由受訓者的主管來進行評鑑，以瞭解教育訓練後同仁的行為表現是否達成訓練預期的目標。 4. 透過問卷了解學習者對訓練課程的滿意程度。	1. 2024年度公司每名員工平均受訓時數20.5小時。 2. 2024年度課程參與率達100%。 3. 2024年新進員工新人課程6個月內修畢達成率100%。 4. 2024年度訓練課程滿意度平均分數達80分。	短期(3年內) 為員工提供依照職級或工作類型不同，安排各類專業課程，以提升他們的工作效率和職業素養。 中期(3-5年) 開展領導力發展計劃，培養未來的領導者，確保公司有穩定的管理層接班人。 長期(5年以上) 制定全球化人才戰略，吸引和培養具有國際視野和多元文化背景的人才。	3-4人才培育與教育訓練

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
人才吸引 與留任 	1. 人權政策：落實保障人身自由及不得有歧視行為之規範，任用弱勢族群及殘障人士。 2. 員工福利政策：成立職工福利委員會，創造員工福利最大化。 3. 勞資溝通政策：為聆聽同仁的意見與聲音，本公司每季舉行勞資會議即時處理同仁反映的問題 4. 薪資政策：提供具競爭力的薪酬、透明制度化的績效考核及升遷，吸引並留任志同道合且最優秀的人才。 5. 法令遵循：遵循各項勞動法規，包含就業服務法、勞動基準法、職業安全衛生法等。 6. 退休制度：實施勞工退休辦法，並依法設置勞工退休準備金監督委員會，專責管理退休準備金。	1. 全數在職同仁經由年度目標管理，以及在每年1次兼顧「結果」與「過程」的績效評核結果，作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。 2. 2024年度公司宣示並公告三大核心價值觀及其七項關鍵行為指標。(註) 3. 定期召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層進行改善，共同維護、創造良好之工作環境。 4. 定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。 5. 舉辦年終尾牙活動、每年國/內外員工旅遊活動、每季舉辦部門聚餐、三節及生日禮券、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。	1. 為維持勞資雙方溝通順暢，2024年勞資會議舉辦共四次，勞方代表與資方代表各佔50%，優於相關法規要求。 2. 截至2024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，且無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。 3. 勞資雙方關係和諧，2024年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。 4. 2024年接受考核之男女性員工比例均為100%。 5. 2024年補助全體員工旅遊。 6. 2024年員工離職率5.88%(1人)。	短期(3年內) 提供健全的人事制度與多元的溝通管道如員工意見箱及員工滿意度調查等機制，鼓勵員工參與，促進勞資和諧，並吸引更多的人才。 中期(3-5年) 勞資雙方爭訟事件小於1件。 長期(5年以上) 員工離職率小於6%	3-3人才吸引與留任

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
人才吸引 與留任 (續) 	6. 申訴機制：建立內部申訴管道，由人事單位負責管理，並設有性別平等申訴處理委員會與調查小組。				3-3人才吸引與留任
誠信經營 	沛亨之經營理念為廉潔、透明以及負責，並以誠信為基礎制定經營政策，透過建立良好公司治理以及風險控管機制，創造企業永續發展之經營環境。	1. 設有諮詢、申訴及檢舉專線及信箱。 2. 本公司對外捐贈或贊助，均依相關法令及本公司內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。 3. 本公司透過內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 4. 定期召開董事會議並對董事會教育訓練。 5. 於公司網站「公司治理專區」建有防範不誠信行為方案作業程序及行為指南。 6. 設有稽核部門，以確保各單位執行業務遵守相關法令規定，如公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令以做為落實誠信經營的基本前提。	1. 2024年本公司員工/供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，亦未收到任何檢舉。 2. 2024年本公司並無發生依法被處罰及違反內部控制制度規章之處罰、主要缺失及改善情形。 3. 2024年度共召開10次董事會。 4. 2024年董事會成員教育訓練時數皆符合法規要求。 5. 2024年執行董事會績效評估、董事成員自我績效評估及功能性委員會績效評估(自評)均已完成，整理運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。	短期(3年內) 落實內部控制對誠信經營之稽核制度，達成0違反誠信經營守則目標。 中期(3-5年) 建立全面的風險管理制度，識別和應對公司營運活動潛在之誠信經營風險。 長期(5年以上) 將永續發展目標納入公司策略，設定環境、社會和治理 (ESG) 方面績效指標，連結董事酬勞。。	1-3誠信經營與法規遵循

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
供應鏈 管理 	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。	1. 持續推動原物料供應商簽署「供應商社會責任及行為準則」。 2. 依據「供應商考核表」進行原物料及包材供應商評鑑，每季針對交易超過2次以上者進行評鑑作業。 3. 訂定年度供應商稽核計畫。 4. 針對供應商，要求須通過ISO 14001認證。 5. 針對供應商，要求須通過ISO 9001認證。 6. 每月依據「供應商評分表」進行評鑑。 7. 每年透過問卷調查方式持續追蹤供應商品質及環境管理系統落實程度。 8. 依據「年度供應商QPA Schedule」視狀況進行實地稽核。	1. 2024年「供應商社會責任及行為準則」國內外供應商回覆比例為75%。 2. 2024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. 供應商稽核計畫缺失改善報告之回覆結案率達100%。 4. 既有供應商中取得ISO 14001認證家數為100%、ISO 9001認證100%。 5. 2024年全體供應商之「供應商評分表」，平均得分為85.78分(滿分100分)，符合本公司對於供應商之要求。 6. 2024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。 7. 2024年無重大稽核缺失致終止合作者。	全面要求與本公司合作之原物料供應商須簽署「供應商社會責任及行為準則」，並以此作為供應商篩選條件之一： <u>短期(3年內)</u> 目標簽署率維持在80%以上。 <u>中期(3-5年)</u> 目標簽署率90% <u>長期(5年以上)</u> 目標簽署率100%。	1-6 供應鏈管理

註：三大核心價值分別為「Creativity創新」、「Integrity誠信」、「Accountability擔當」為同仁價值判斷的基本準則，而七大關鍵行為指標則為(1)Integrity職業道德操守及責任承諾 (2)Customer oriented客戶導向 (3)Teamwork & effective communication團隊合作&有效溝通 (4)Constant innovation & learning不斷創新與學習 (5)Work quality & continuous improvement工作品質與持續改善 (6)Aggressiveness & responsiveness積極主動、講求速度 (7)Cost consciousness成本意識等是員工工作行為的標準。

治理與營運績效

- 1-1 治理架構
- 1-2 營運績效
- 1-3 誠信經營與法規遵循
- 1-4 資訊安全
- 1-5 供應鏈管理



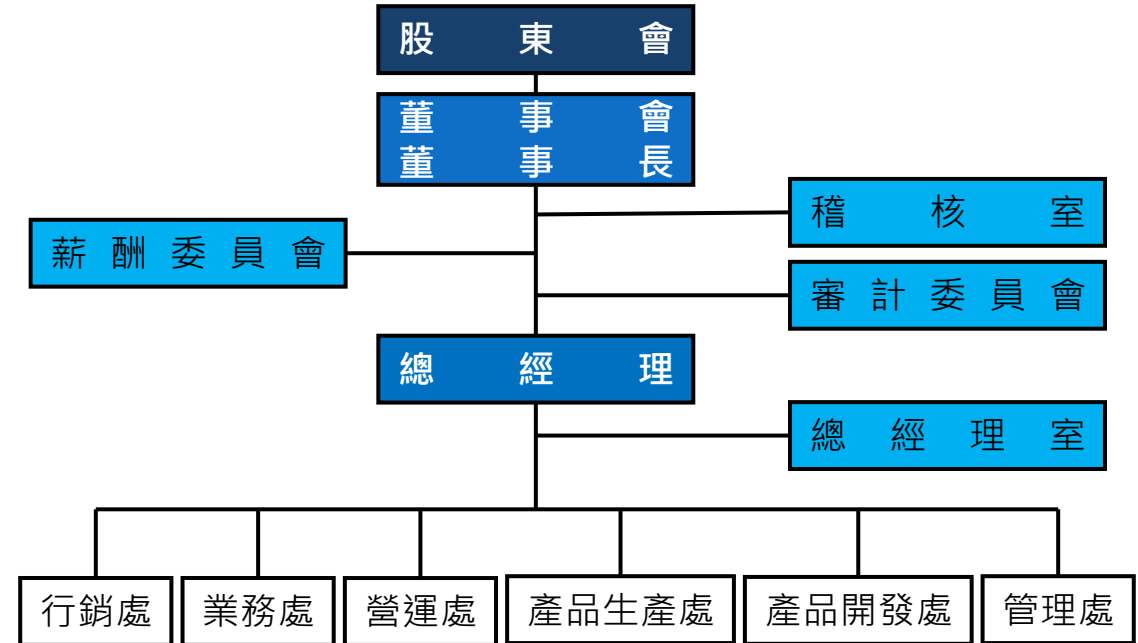
1-1 治理架構

1-1-1 治理單位架構 (GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、2-16、2-20、405-1)

沛亨半導體股份有限公司董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季至少開會一次，薪資報酬委員會每年至少開會二次，並向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，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「利害關係人與重大主題」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。

組織架構圖：



除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，2024年度本公司經提報董事會並發布於公開資訊觀測站之關鍵重大事件共24件，性質為財務報告、經理人異動及董事異動等。

2024年董事會成員與職務							
職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率	備 註
董事長(註1)	呂俊德	男	66-75歲	清華大學工業工程系 華暘實業有限公司董事長	振曜科技(股)公司董事兼集團總裁 西伯(股)公司董事長兼執行長 金聯電子(股)公司董事長 楷豐投資有限公司董事 台灣生醫材料(股)公司董事 Easylink Technology LTD董事 Media Champion Corporation董事 德奇電子揚州有限公司董事 西伯電子(昆山)股份有限公司董事	60%	
董事	振曜科技(股)公司 代表人:黃子瑋	女	46-55歲	台灣大學會計研究所碩士 勤業聯合會計師事務所副理 華苓科技(股)公司處長 沛亨半導體 (股) 公司財務長	振曜科技(股)公司副總經理 邑鋒(股)公司董事 西伯 (廈門) 電子有限公司監事 西伯電子(重慶)有限公司監事 Team UC,Inc.董事 AIC K.K. 董事	100%	2024/8/16新任

註1：本公司董事長於2025年1月1日起改由黃子瑋女士擔任

2024年董事會成員與職務							
職 稱	姓 名	性別	年 齡 層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率	備 註
董事	振曜科技(股)公司 代表人:林志茂	男	56-65歲	清華大學材料所碩士 園區寬頻顧問 光華科技副廠長 振曜科技(股)公司集團執行長 沛亨半導體(股)公司董事長兼總經理 台灣生醫材料(股)公司董事長 綠林資訊(股)公司董事長 東荃科技(股)公司董事長兼總經理 台灣快速醫材製造(股)公司董事長 西伯電子(昆山)股份有限公司董事 西伯電子(重慶)有限公司監事 東莞荃曜電子有限公司監事 西伯(廈門)電子有限公司監事 Northlink Technology Corporation 董事 Team UC,Inc.董事 AIC K.K.董事	德奇電子揚州有限公司董事 系通科技(股)公司獨立董事兼功能性委員會委員 國碩科技 (股) 公司獨立董事兼功能性委員會委員	100%	2024/8/16解任

2024年董事會成員與職務							
職 稱	姓 名	性別	年 齡 層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率	備註
董事	劉宏洋	男	66-75歲	開南高級商工職業學校土木科 鋒偉企業有限公司董事長 台灣快速醫材製造(股)公司董事	超昱光電科技(股)公司董事長兼總經理 振曜科技(股)公司董事 台灣生醫材料(股)公司董事 西伯電子(昆山)股份有限公司監事	100%	
獨立董事	許文成	男	46-55歲	中山大學財務管理研究所 中華開發工業銀行(股)公司創業及產業投資部協理 振曜科技(股)公司財務部副總	集邦科技(股)公司策略投資總監	100%	
獨立董事	曾建超	男	66-75歲	美國南美以美大學電腦科學博士 國立陽明交通大學網路工程研究所所長 國立陽明交通大學資訊與技術服務中心副主任 任國立交通大學資訊工程系系主任/教授	國立陽明交通大學資訊工程系特聘教授兼資訊學院副院長 訊舟科技股份有限公司獨立董事	100%	
獨立董事	張沅嬪	女	46-55歲	The University of Akron MBA 成世環宇國際媒體(股)公司財務經理 喬大保險代理人(股)公司簽署人/法遵經理	汶鍵會計師事務所會計師 財團法人消防教育學術研究基金會董事/財務長	100%	

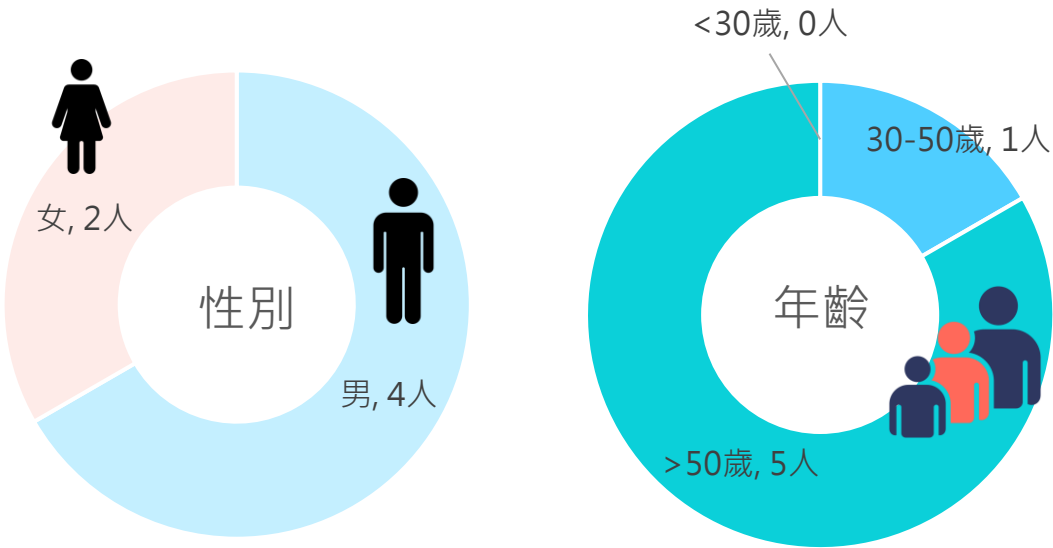
沛亨董事會目前為第13屆，由呂俊德擔任董事長，為減緩利益衝突本公司董事長未同時擔任為本公司經營團隊成員，且為確保企業運作之獨立性，董事長之法人代表人須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

沛亨半導體第13屆董事會共有6位成員，其中有3位執行董事及3位獨立董事，獨立董事佔全體董事50%，任期皆為三年；而審計委員會及薪資報酬委員會有三位成員，100% 為獨立董事。

報導期間沛亨治理單位人數、性別及年齡分布詳如下表：

	類別	組別	人數	占比
治理單位	性別	男	4	66.67%
		女	2	33.33%
	年齡	<30	0	0
		30-50	1	16.67%
		>50	5	83.33%
	總人數		6	100%

註1：以2024/12/31在任人數為基準
註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲





1-1-2 治理單位運作 (GRI 2-10、2-15、2-17、2-18、2-19)

本公司已訂定「董事選舉辦法」，規定董事之選任，本公司之董事會結構，係就公司經營發展規模及主要股東之持股情形，衡酌實務運作需要，以決定適當董事席次，並明訂於公司章程中。本公司董事之選舉採公司法第192條之1之候選人提名制度，董事任期為3年，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標、目標達成及政策落實情形，請參閱詳2024年股東會年報「董事之資料」說明。

本公司目前董事會成員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（請參閱前述董事學經歷），其中3位獨立董事分別具財會、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2024年推舉一位女性獨立董事。

2024年股東會年報連結



沛亨亦依據「公司法」第206條之規定，於「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。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司2024年度股東會年報「董事會運作情形」。

沛亨董事會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。2024年度董事會及功能性委員會績效評估平均分數介於4.82~5.0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。上開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。

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	呂俊德	2024/10/07	社團法人中華民國工商協進會	2024台新淨零高峰論壇	3.0
		2024/04/15	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
董事	振曜科技(股)公司 代表人： 林志茂	2024/06/12	社團法人中華財經發展協會	生成式AI對企業的風險及注意事項	3.0
		2024/07/11	社團法人中華財經發展協會	AI與金融科技新趨勢與實務應用	3.0
		2024/07/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3.0
董事	振曜科技(股)公司 代表人： 黃子瑋	2024/09/23	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2024/01/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班	12.0
董事	劉宏洋	2024/07/12	社團法人中華民國公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3.0
		2024/04/15	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
獨立董事	許文成	2024/09/19	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程-生成式AI與ChatGPT的應用	3.0
		2024/07/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3.0

董事進修					
職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	曾建超	2024/07/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024全球經濟展望與產業趨勢	3.0
		2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI獨家剖析	3.0
獨立董事	張沅嬪	2024/10/29	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	(台北)國內外碳交易市場之建構與展望	3.0
		2024/09/10	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	(台北)永續內控面面觀	3.0
		2024/06/18	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	(台北)洗錢防制國際發展趨勢與實務	3.0
		2024/04/09	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	(台北)洗錢防制發展趨勢與案例研析	3.0

本公司董事給付酬金之政策分為二種，一為董事酬金，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。另一種為董事報酬，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、並參酌同業市場中同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，故對公司之經營績效是正相關。

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，其組合主要包含基本薪資、獎金及員工分紅及福利等項目，對本公司未來風險皆受控管，故酬金政策與未來風險關聯性是較低的。

1-2 營運績效 (GRI 201-1)

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2022年度	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)註1	1,473,351	2,506,590	1,888,455
分配之直接經濟價值(B)	1,172,909	1,924,174	1,927,572
營運成本	954,572	1,594,571	1,255,269
員工薪資與福利	179,306	190,663	194,779
支付出資人款項(註2、註4)	3,181	69,283	347,933
支付政府款項(註3)	35,850	69,657	129,591
留存之經濟價值(A-B)	300,442	582,416	(39,117)

註1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

註4：最近3年度股利配發情形請詳股東會議事錄。

註5：2024年支付出資人款項較多係因發放2023年現金股利\$336,000千元。

本公司最近五年度營運成果如下：

單位：新台幣千元

項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
營業收入	940,542	1,043,683	1,416,826	2,481,380	1,824,248
營業成本	714,084	767,068	954,572	1,594,571	1,255,269
營業毛利	226,458	276,615	462,254	886,809	568,979
綜合損益	49,734	92,590	181,959	420,454	223,915
基本每股盈餘	0.74	1.79	4.63	10.32	6.13

註：上表各數值來源為各年度經會計師查核簽證後之合併財務數據。



1-3 誠信經營與法規遵循 (GRI 2-23、2-24、2-26、2-27、205-3)

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。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2024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。

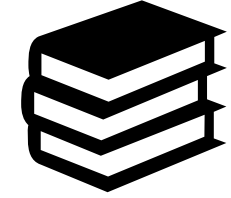
本公司2024年度未有任何違反商業及稅務相關法令、水汙染防治法、空氣汙染防制法、廢棄物防清理法、勞動法及職業安全生法令之重大違規事件，亦無任何非重大違規事件，包括支付以前年度之罰款。

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。

本公司之誠信經營相關規範如下：

規範名稱	規範內容說明
道德行為準則 	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）之行為符合道德標準，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為準則之行為及懲戒措施。 若豁免董事或經理人遵循此道德行為準則時，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為之決議是否適當，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。

規範名稱	規範內容說明
誠信經營守則 	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



本公司在內部控制程序訂定《道德行為準則》明確規範公司董事及經理人之行為應符合道德標準，防止利益衝突及避免透過使用公司財產、資訊而圖利之行為，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《道德行為準則》鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。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為，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：

一、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。

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

二、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為，本公司對於檢舉情事之情節將視輕重酌發獎金。

三、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。

四、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。



1-4 資訊安全 (GRI418-1)



沛亨設有資訊安全管理委員會，並由總經理指派高階管理階層擔任主任委員，負責公司資訊安全管理制度之政策及目標核准、相關事務之資源取得、分配、協調與督導。主任委員指派適當人員擔任管理代表，負責資安各項標準制度之建置、實施與維持，資源調度等事項之協調及研議。

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，並嚴格遵循ISO 27001 制訂資訊安全政策及資訊安全管理辦法，資安事件通報應變作業流程、並參照政府法規制訂個人資料保護管理辦法等，隨時蒐集、分析最新資訊安全相關法規，以制訂或修訂相關管理辦法，定期審查所需執行的資訊安全相關作業，以確保符合安全政策。



本公司重視資訊安全風險控制，建立多層次的資安防護網，並實施嚴格的管控措施，包括資訊資產管理、資料傳輸管制、郵件系統防護、資料輸出管制、網路異常查核、禁止私人儲存裝置、加強出入管制與門禁。我們定期進行資安教育訓練，新進員工到職當日即接受資安培訓，並定期公告資安管控及重大資安事件，提供實際案例探討。

近年來，網路攻擊事件頻繁，勒索病毒尤為猖獗。本公司針對重大資安事件進行深入分析，加強內外部網路攻擊防護，並嚴格執行防火牆政策、主機端點防護、網路入侵偵測、防毒系統更新、漏洞修補、釣魚郵件偵測、異常行為判定及電腦機房管理。我們透過資安維運平台定期查核系統，導入新技術加強資料防護，為客戶及股東創造價值，善盡社會責任。

2024年度本公司無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。

2024年資安教育訓練如下表：

日期	課程名稱	訓練時數	參加人數
2024/7/2	ISO27001:2022 條文說明	3小時	9人
2024/7/12	ISO27001:2022 條文說明	3小時	9人
2024/7/31	ISO27001:2022 條文說明	3小時	9人
2024/8/28	風險評鑑與管理課程	3小時	6人
2024/10/22	ISO27001:2022 資訊安全內部稽核實務	3小時	8人
不定期	【資安宣導】：認識社交工程攻擊	電子郵件宣導	公司全體同仁(17 人)
不定期	【資安宣導】：釣魚、勒索、加密貨幣	電子郵件宣導	公司全體同仁(17 人)
不定期	【資安宣導】：亂點連結造成後果的事實	電子郵件宣導	公司全體同仁(17 人)



1-5 供應鏈管理 (GRI 204-1)

沛亨個體公司來自當地供應商的採購支出比例

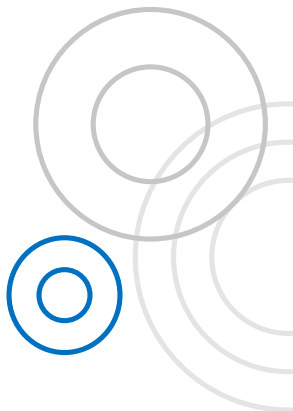
2024年本公司有交易之供應商共有11家，國外廠商有7家，國內廠商4家。2024年，公司約45%供應商採購金額來自當地採購(當地係指國內廠商)。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，沛亨亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過ISO相關認證之供應商。此外，本公司培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性及供料快速，亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，不但替沛亨節省成本，也能節約能源，替環保盡一份力量。本公司積極與供應商夥伴合作，協助其建置技術能力，共同追求企業永續經營及成長，持續落實當地採購，促進在地經濟及降低運輸能耗。同時亦可降低供應風險。2024年，公司約66%原物料供應商採購金額來自當地採購。

供應商評估

沛亨針對供應商發放自評問卷，以針對供應商營運上對經濟、社會及環境的衝擊進行評估，自評估問卷評估項目為永續相關議題，涵蓋經濟、環境、社會面向，且考量COVID-19疫情、人權保障以及溫室氣體管理等新永續議題的出現，進行問卷修訂以符合國際趨勢。2024年共回收3份自評估問卷，在2025年持續推動供應商評估。

此外，本公司亦將供應商是否取得ISO 9001認證作為一審核標準，2024年本公司共有9家主要供應商(註)，所有主要供應商均已取得ISO 9001認證。

註：主要供應商係指產品製造過程之供應商，晶圓廠6家、封裝廠3家。





產品管理與環境保護

- 2-1 能源與溫室氣體排放管理
- 2-2 綠色產品與產品盡職管理
- 2-3 廢棄物管理

2-1 能源與溫室氣體排放管理 (GRI 302-1、302-3、305-1、305-2、305-4)



沛亨組織內所使用之能源僅有電力，2024年能源使用總量為507.4 GJ，能源強度為0.0066(GJ/千元)，能源使用總量相較2023年下降約20%係因2024年下半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下表所示：

組織內部		種類	單位	2022年	2023年	2024年
非再生能源		電力	GJ	835	636	507.4
個體營收			千元	124,033	82,253	76,644
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)			GJ/千元	0.0067	0.0077	0.0066

註1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單6.0.4版：電力1kwh=3,600 KJ；1KJ=10⁻⁶GJ。
註2：資料來源：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。



沛亨於2024年度依照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，並預計於2025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。針對目前盤查範圍，2024年度本公司未有公務車，且製程中均未使用汽油、柴油及天然氣等能源，組織內之能源使用僅有外購電力140,925度，故無範疇一溫室氣體排放量，範疇二溫室氣體排放量為66.798公噸CO₂e，溫室氣體排放強度為0.000872 (公噸CO₂e/千元)。

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，主要耗能及溫室氣體排放來自於營運據點之空調、燈具等電器設備。為降低營運對環境之衝擊，本公司預計將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。

種類	單位	2024年
範疇一	公噸CO ₂ e	-
範疇二	公噸CO ₂ e	66.798
範疇一、二合計排放量	公噸CO ₂ e	66.798
個體營收	千元	76,644
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

註1.2024年度進行盤查之溫室氣體種類僅包括二氧化碳(CO₂)。
註2.盤查範圍為沛亨營運總部，時間為2024年1月1日至12月31日。
註3.溫室氣體排放皆來自範疇二外購電力。預計2025年起全面盤查所有營運據點。
註4.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5.電力排放係數來源為經濟部能源署公告之2024年電力排碳係數0.474 公斤CO₂ e/度。
註6.以上數據為本公司自行盤查之數據，上述數據皆未經第三方查證。
註7.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。

2-2 綠色產品與產品盡職管理 (GRI416-2、417-2、417-3)

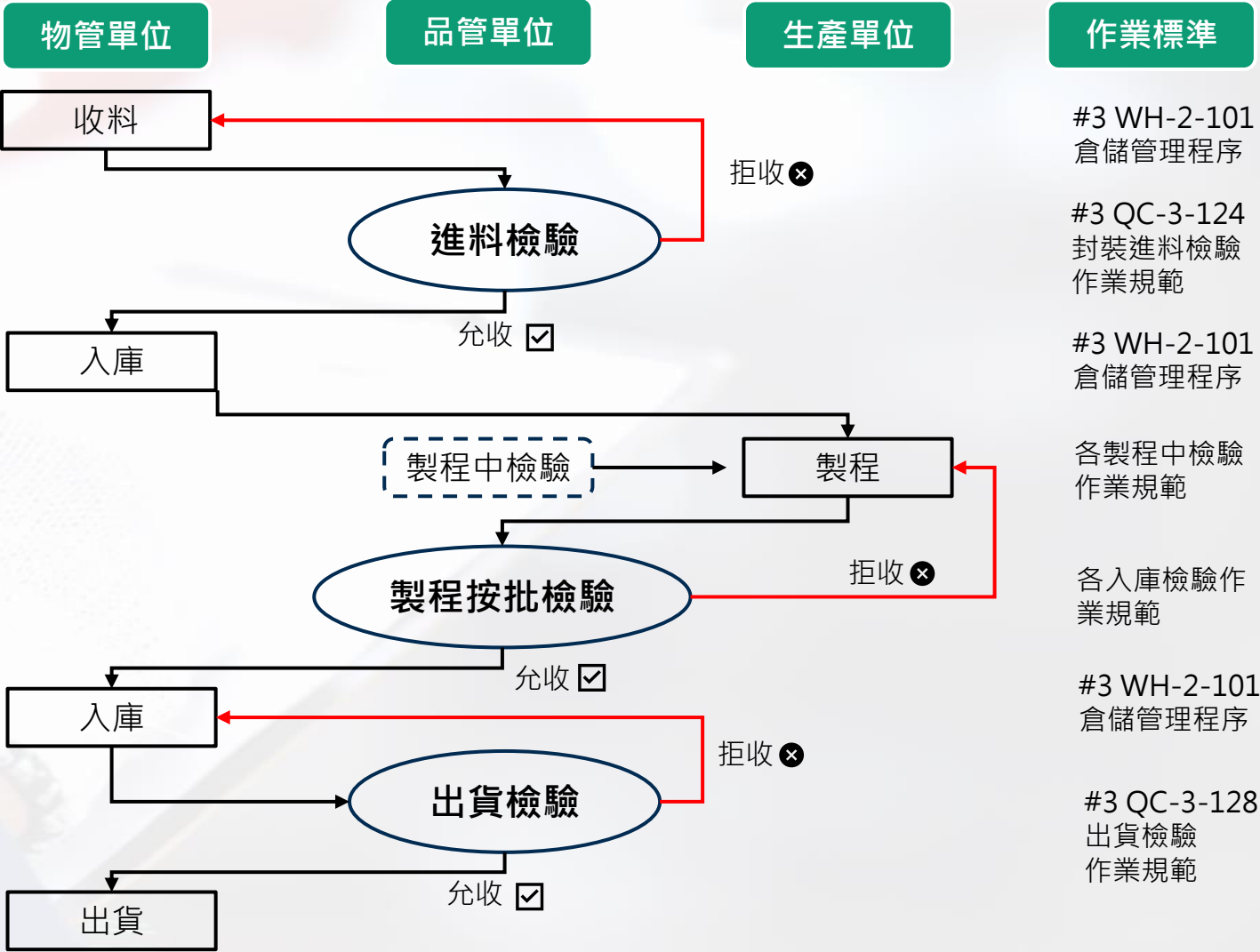
為維護沛亨研發設計之服務品質，本公司於2000年即取得ISO 9001 國際品質認證及質量證書(IQ-Net)，成為國內第一家獲得此認證之專業積體電路設計公司。透過制定「品質管理系統作業流程」，沛亨得以控管每次之服務品質。於產品之設計測試時，除依照客戶要求進行測試回報以外，本公司亦會檢測產品是否具有健康與安全相關疑慮，並即時回報給客戶。提供產品測試報告時，沛亨亦依照各產品實際測試成果進行標示與回報，且未有誇大產品測試數據效果以滿足客戶需求之情形。

2024年本公司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，將可協助客戶一年減少溫室氣體排放約114.533 kg CO₂e，顯示沛亨在永續發展以及技術創新方面的努力，我們將以此為基礎，提供客戶更高效、更環保的服務。

本公司於2024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。



沛亨之「品質管理系統作業流程」如下：

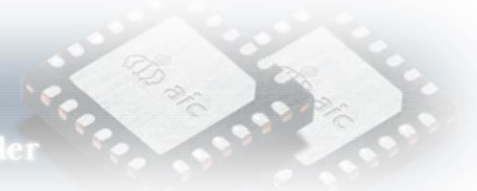




針對綠色產品，沛亨執行以下管理程序，藉以達成盡職管理之責任：

成為世界級類比 IC 公司

To Be a World-Class Power
Management IC Solution Provider



供應商管理

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項供應商要求更新所提供之文件。

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

矯正預防管理程序

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」，已通知品管單位。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，防止以後再度發生而影響品質。

環保管制物質管理

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，本公司及供應商人必須照規定執行，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。

管理程序

封裝進料檢驗作業

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



2-3 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。

由於沛亨產生之廢棄物多為一般生活垃圾，一般生活垃圾是與辦公大樓中之其他個體共同排放，因此無法統計生活垃圾之排放量，僅有害廢棄物是委由專業回收廠商進行處理，故目前僅統計有害廢棄物之排放量。

近三年度沛亨有害廢棄物總重量及估計回收百分比：

	2022年	2023年	2024年
有害廢棄物總重量(公噸)	0.017	0.023	0.032
有害廢棄物回收總重量	0.0077	0.0097	0.0138
有害廢棄物回收百分比	45%	42%	43%
有害廢棄物焚燒總重量	0.0093	0.0133	0.0182
有害廢棄物焚燒百分比	55%	58%	57%

註1：統計範疇為沛亨個體公司重要營運據點。





員工關懷及培育

3-1 人權議題管理

3-2 員工概況

3-3 人才吸引與留任

3-4 人才培育與教育訓練

3-1 人權議題管理 (GRI 2-23、2-24)

本公司2024年度尚無訂定人權政策，預計將於2025年訂定人權政策，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。2024年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。

重大人權議題

議題	說明	改善計畫/減緩措施
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#6830)
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。

公司政策、目標之追蹤或執行成效

議題	執行成效
多元性別霸凌 或性騷擾行為	1、2024定期舉辦勞資會議共4次，並舉辦員工溝通會議4次。 2、2024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	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，2024年未有員工職災之相關情形發生。 3、2024年舉辦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、2024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，2024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。



3-2 員工概況 (GRI 2-7、2-8、2-30、202-2、405-1)

沛亨半導體股份有限公司截至2024年底，員工總人數為17人(男性8人、女性9人)，均為全職員工。全職員工中包含5位主管人員(基層主管2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。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，當地雇用比例達100%，高階主管當地雇用比率亦為100%。在工作地點分布上，100% 員工位於主要營運據點台灣。另，除17名員工外，2024年無非員工的工作者，且報導期間與前期比較，員工與非員工工作者人數沒有重大顯著波動。

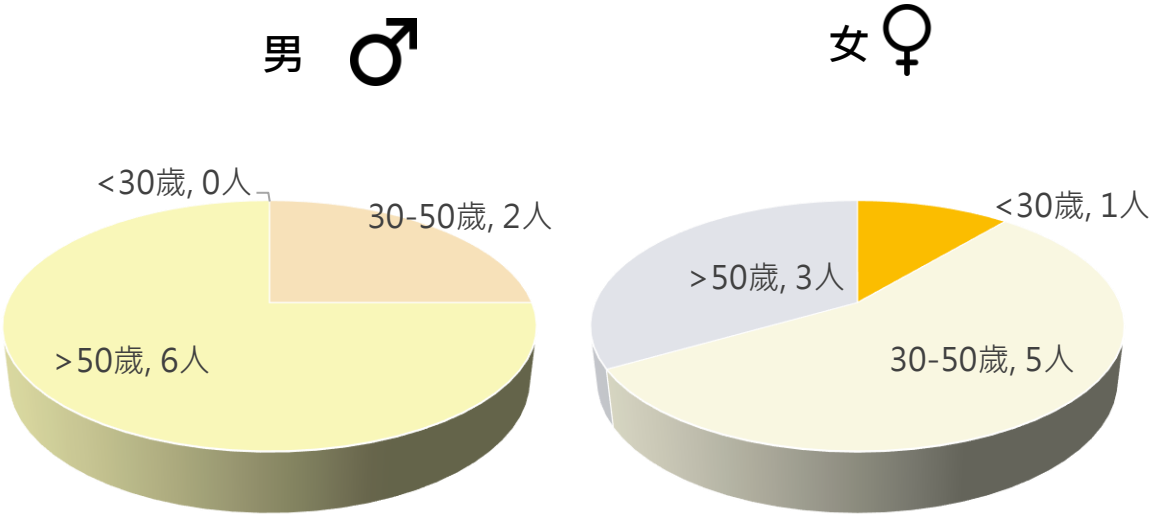
類別	組別	依性別劃分				依地區劃分		合計	
		男性		女性		台灣			
		人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	8	47%	9	53%	17	100%	17	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	8	47%	9	53%	17	100%	17	100%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	8	47%	9	53%	17	100%	17	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	8	47%	9	53%	17	100%	17	100%

註1：數據來源為2024/12/31公司員工人數。

報導期間沛亨各員工類別之人數、性別及年齡分布詳如下表：

	2024員工分布	全職員工	
		人數	比例
男	<30歲	0	0%
	30-50歲	2	12%
	>50歲	6	35%
	小計	8	47%
女	<30歲	1	6%
	30-50歲	5	29%
	>50歲	3	18%
	小計	9	53%
合計		17	100%

沛亨重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，截至2024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，且無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。本公司截至2024年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。



註1：以2024/12/31在職人數為基準
註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲；> 50不含50歲

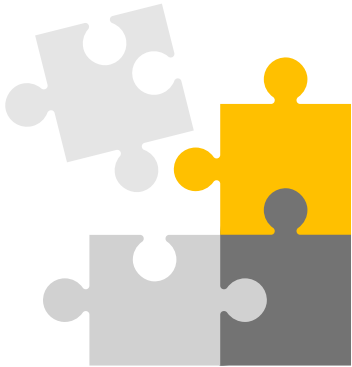
3-3 人才吸引與留任 (GRI 201-3、401-1、401-2)

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。

沛亨半導體股份有限公司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。因應組織營運發展之需要，2024年沛亨共招募1位新進人員，並有1位離職人員。2024年總新進率為5.88%；離職率為5.88%。

新進/離職		2024							
		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30歲	-	-	1	5.88%	-	-	1	5.88%
	30-50歲	-	-	-	-	-	-	-	-
	>50歲	-	-	-	-	-	-	-	-
合計		-	-	1	5.88%	-	-	1	5.88%

註1：上述資料係由人資系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。
註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
註4：該年齡組男（女）性員工新進率 = 2024年該年齡組新進男（女）性人數/2024年末員工總人數。
註5：該年齡組男（女）性員工離職率 = 2024年該年齡組離職男（女）性人數/2024年末員工總人數。



單位：新臺幣千元

	2023	2024	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	20	17	-3	-15%
年度薪酬平均數 (新台幣千元)	899	933	34	3.78%
年度薪酬中位數 (新台幣千元)	922	1,037	115	12.47%

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 = 2024年數值 - 2023年數值；變動百分比 = (2024年數值 - 2023年數值) / 2023年數值。

註5：2024年較2023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。

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2024年度無有權利申請育嬰假之員工，本年度及前年度亦無育嬰留職停薪應復職之同仁。

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。

福利項目

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
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	年度旅遊津貼補助每年每人3,600 元 / 年節禮品及旺年會活動 / 端午及中秋獎禮金 / 生日禮金 / 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2024年度及2023年度確定提撥退休金辦法下之退休金費用分別為1,020千元及1,227千元，均已提撥至勞工保險局。



3-4 人才培育與教育訓練 (GRI 404-1、404-2、404-3)

本公司為提高在職員工之素質，並配合長期人員培育計劃，促進人力有效運用，以提高營運績效、達成經營目標，辦理各項教育及訓練。

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。

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E-learning系統閱讀課程。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。

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。

2024年教育訓練時數				
員工類別		總時數(小時)	12/31員工 人數	平均時數 (小時)
性別	男性	109.5	8	13.7
	女性	238.5	9	26.5
職級	管理階層	79.5	5	15.9
	一般員工	268.5	12	22.4
合計		348	17	20.5

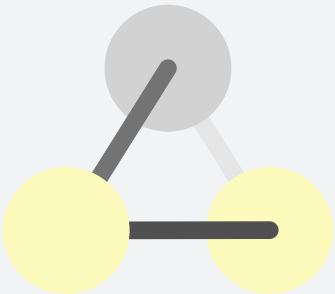
註1：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷ 各類別年底員工人數

註2：總時數係以紙本簽到記錄、訓練系統彙整，

統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。

註3：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。

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，擬定期為期 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。2024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。



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，2024年12月31日公司人數為17人，所有正式員工均參與定期績效考核。

員工類別	男		女		總計	佔比
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
正職員工	8	47%	9	53%	17	100%

員工類別	直接員工		間接員工		總計	佔比
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
直/間	1	6%	16	94%	17	100%

員工類別	一般員工		管理階層		總計	佔比
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
級別	12	71%	5	29%	17	100%

員工類別	行銷業務		研發/營運		產品生產		管理處		總計	佔比
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
職能別	2	12%	5	29%	6	35%	4	24%	17	100%

註1：接受考核比例=各員工類別接受考核人數÷2024年12月31日在職員工總人數。
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2024年12月31日在職之所有員工。

附錄

- 
- 附錄一 GRI 準則索引表
 - 附錄二 SASB 準則對照表
(半導體業 Semiconductors)
 - 附錄三 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
 - 附錄四 會計師有限確信報告

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	沛亨半導體股份有限公司依循 GRI 準則出版2024年永續報告書，數據資料區間為2024年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於沛亨		7
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
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況		12
2-7	員工	3-2 員工概況		55
2-8	非員工的工作者	-	2024 年本公司無非員工工作者，故不適用。	-
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1-1治理單位架構		30
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1-2 治理單位運作		35
2-11	最高治理單位的主席	1-1-1治理單位架構		30
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1-1治理單位架構		30
2-13	衝擊管理的負責人	1-1-1治理單位架構		30
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		18
2-15	利益衝突	1-1-2 治理單位運作		35

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1-1治理單位架構		30
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1-2 治理單位運作		35
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1-2 治理單位運作		35
2-19	薪酬政策	1-1-2 治理單位運作		35
2-20	薪酬決定流程	1-1-1治理單位架構		30
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		6
2-23	政策承諾	1-3 誠信經營與法規遵循； 3-1 人權議題管理		39、53
2-24	納入政策承諾	1-3 誠信經營與法規遵循； 3-1 人權議題管理		39、53
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		21
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-3 誠信經營與法規遵循		39
2-27	法規遵循	1-3 誠信經營與法規遵循		39
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	-
利害人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 - 利害關係人鑑別與溝通		15
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。	-

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		18
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		18

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：產品盡職管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2-2 綠色產品與產品盡職管理	48	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2-2 綠色產品與產品盡職管理	48	
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	2-2 綠色產品與產品盡職管理	48	
重大主題：廢棄物管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	
GRI 306 廢棄物 2016	306-3 廢棄物的產生	2-3 廢棄物管理	51	本公司之一般生活垃圾係由大樓統一清運，因資訊無法完整統計故僅揭露有害廢棄物重量。
重大主題：綠色產品				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：人才培育與教育訓練				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	
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	3-4 人才培育與教育訓練	59	
	404-2提升員工職能及過渡協助方案	3-4 人才培育與教育訓練	59	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-4 人才培育與教育訓練	59	
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	
GRI 201：經濟績效2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3-3 人才吸引與留任	57	
GRI 401：勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	3-3 人才吸引與留任	57	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利。	3-3 人才吸引與留任	57	
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	1-1-1治理單位架構； 3-2 員工概況	30、55	
重大主題：誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-3 誠信經營與法規遵循	39	
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	21	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1-5 供應鏈管理	44	

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在相關章節	頁碼	省略理由
GRI 202 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2 員工概況	55	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46	
	302-3 能源密集度	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46	
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	3-2 員工概況	55	

附錄二 SASB準則對照表(半導體業別 Semiconductors)

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼																
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	TC-SC-110a.1	沛亨於2024年度對營運總部及竹科辦公室之用電度數，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，並預計於2025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。針對目前盤查範圍，2024年度本公司於組織內之能源使用僅有外購電力。2024年僅有範疇二溫室氣體排放，排放量66.798公噸CO ₂ e，來自全氟化合物的總排放量為0公噸CO ₂ e。	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46																
	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2024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2025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。因盤查邊界尚不完整，故2024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	TC-SC-130a.1	本公司2024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：507.4GJ。 (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%。	2-1 能源與溫室氣體排放管理	46																
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	TC-SC-140a.1	<table><tr><th>總取水量(千立方公尺)</th><th>2022年</th><th>2023年</th><th>2024年</th></tr><tr><td>年度總取水量</td><td>18,678</td><td>20,204</td><td>7,846</td></tr><tr><td>年度總排水量(註1)</td><td>18,678</td><td>20,204</td><td>7,846</td></tr><tr><td>年度總耗水量</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table> 註1：本公司用水均為日常用水，故假設排水量等於取水量。 註2：依據World Resources Institute –Aqueduct Water Risk Atlas調查，台灣屬於水資源壓力之10-20%級距(中低度壓力)，故本公司無取水自屬於「高度」或「極高度」缺水地區。	總取水量(千立方公尺)	2022年	2023年	2024年	年度總取水量	18,678	20,204	7,846	年度總排水量(註1)	18,678	20,204	7,846	年度總耗水量	0	0	0	-	-
總取水量(千立方公尺)	2022年	2023年	2024年																			
年度總取水量	18,678	20,204	7,846																			
年度總排水量(註1)	18,678	20,204	7,846																			
年度總耗水量	0	0	0																			

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明				對應章節	頁碼
廢棄物管理	製造過程中產生的(1)有害廢棄物重量及(2)回收比例估計	量化	TC-SC-150a.1		2022年	2023年	2024年	2-3 廢棄物管理	51
				有害廢棄物總重量(公噸)	0.017	0.023	0.032		
				有害廢棄物回收總重量	0.0077	0.0097	0.0138		
				有害廢棄物回收百分比	45%	42%	43%		
				有害廢棄物焚燒總重量	0.0093	0.0133	0.0182		
				有害廢棄物焚燒百分比	55%	58%	57%		
				註1：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	TC-SC-320a.2	本公司2022-2024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	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	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。				-	-

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
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	TC-SC-520a.1	本公司2024年度無與反競爭行為相關的法律事件。	-	-

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	2022	2023	2024
			60,029,868	26,810,534	41,201,652
			註1：單位為本公司測試後之出貨數量(顆)。		
使用自有設施產出之產量比率	量化	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測試部份，因此並無使用自有設施所產出之產品。		

附錄三 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

項目		執行情形																
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。		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)。	轉型風險：																	
	<table><tr><th>風險/機會</th><th>風險類別</th><th>影響時間點</th><th>影響說明(業務、策略及財務)</th><th>因應策略及影響</th></tr><tr><td rowspan="2">技術</td><td>以低碳商品替代現有產品和服務</td><td>長期</td><td>1、現有資產沖銷和提前報廢 2、產品和服務需求量下降 3、新型和替代型技術研發支出</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>對新技術的投資失敗</td><td>中期</td><td>1、產品和服務需求量下降 2、新型和替代型技術研發支出 3、投入技術開發的資本支出增加</td><td>為降低對新技術投資之失敗風險，本公司於投資新技術前將由專責部門評估、模擬，並尋求產業、學界共同合作，確認成功機率提升方才進行投入。</td></tr></table>				風險/機會	風險類別	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	因應策略及影響	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	長期	1、現有資產沖銷和提前報廢 2、產品和服務需求量下降 3、新型和替代型技術研發支出	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。	對新技術的投資失敗	中期	1、產品和服務需求量下降 2、新型和替代型技術研發支出 3、投入技術開發的資本支出增加	為降低對新技術投資之失敗風險，本公司於投資新技術前將由專責部門評估、模擬，並尋求產業、學界共同合作，確認成功機率提升方才進行投入。
	風險/機會	風險類別	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	因應策略及影響													
	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	長期	1、現有資產沖銷和提前報廢 2、產品和服務需求量下降 3、新型和替代型技術研發支出	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。													
		對新技術的投資失敗	中期	1、產品和服務需求量下降 2、新型和替代型技術研發支出 3、投入技術開發的資本支出增加	為降低對新技術投資之失敗風險，本公司於投資新技術前將由專責部門評估、模擬，並尋求產業、學界共同合作，確認成功機率提升方才進行投入。													
短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。																		
實體風險：																		
<table><tr><th>風險/機會</th><th>風險類別</th><th>影響時間點</th><th>影響說明(業務、策略及財務)</th><th>因應策略及影響</th></tr><tr><td>立即性</td><td>颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>短期</td><td>1、產能下降 2、影響勞動力管理和規劃</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/機會	風險類別	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	因應策略及影響	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	1、產能下降 2、影響勞動力管理和規劃	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/機會	風險類別	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	因應策略及影響														
立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	1、產能下降 2、影響勞動力管理和規劃	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。														
短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。																		

項目	執行情形			
	機會：			
	風險類別與機會	影響時間點	影響說明 (業務、策略及財務)	因應策略及影響
	能源來源	中期	1、投資低碳技術的回報 2、資本增加 3、名譽提高且商品 / 服務需求量上升	本公司主要能源消耗及溫室氣體排放源為外購電力，因此預計建設太陽能設備發電自發自用，以增加低碳能源之使用度。
	產品和服務	長期	1、透過低碳商品和服務的需求提高收入 2、透過新的解決方案滿足氣候調適的需求以提高收入 3、改善競爭地位以反映消費者偏好的轉變，提高收入	透過檢視供應商產品碳足跡，對於各種不同商品進行碳足跡標示並提供予客戶、消費者參考，以吸引低碳需求之客群並提升收入。
短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。				
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	針對極端天氣事件如颱風、洪水等可能對公司的財務造成影響之風險包含原物料成本上漲、低碳技術轉型成本增加，所造成之財務影響如成本上漲、客戶與投資人流失、市場競爭力降低等。為了減少風險所造成之財務衝擊，我們致力將氣候變遷風險納入營運決策，同時正視全球暖化與資源耗竭危機，全力響應節能減碳趨勢，進行減碳與調適等行為。			
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。	氣候風險之辨識，公司尚缺乏完整的氣候風險管理機制，我們將於未來開始蒐集外在市場、法規、技術與實體氣候未來發展趨勢，包含環境風險當中的氣候風險評估流程，並將處理各項風險的具體做法，落實到各部門。每年一次舉行相關風險評估，以確定我們充分了解並掌握該風險的變化，制定相關的減量管理辦法與措施。			
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。			

項目	執行情形
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。	本公司目前尚無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚無內部碳定價等規劃。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司目前尚無設定氣候相關目標。
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。	1-1. 本公司屬第三階段適用溫室氣體盤查（即2026年完成母公司2025年盤查，2027年完成合併公司2026年盤查）。本公司目前僅有統計用電數據，初步自行換算溫室氣體排放量，請詳2-1能源管理與溫室氣體排放。 溫室氣體盤查確信尚未規劃，未來達到應確信之時程，將依循確信規範執行（即2028年完成母公司2027年確信，2029年完成合併公司2028年確信）。 1-2. 本公司依法規須於2027年完成合併公司2026年盤查，並同時設定溫室氣體減量基準年、減量目標、策略及具體行動計畫，故目前尚未執行，屆法規要求年限時將依法進行。

附錄四 會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

沛亨半導體股份有限公司 公鑒：

本會計師接受沛亨半導體股份有限公司（以下簡稱「沛亨半導體」）之委託，對沛亨半導體民國一一三年度（2024年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

沛亨半導體依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第四條所規定之半導體業應加強揭露永續指標及全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board,「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards,「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

沛亨半導體應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一三年度（2024年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信相關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對沛亨半導體民國一一三年度（2024年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

~ 1 ~



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得沛亨半導體民國一一三年度（2024 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談沛亨半導體管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存在重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所执行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

沛亨半導體民國一一三年度（2024年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及沛亨半導體管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，沛亨半導體對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師： 

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一四年八月八日



附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準
1、	1-5 供應鏈管理	全體(註一)供應商採購金額來自當地(註二)採購百分比：45% 原物料供應商採購金額來自當地(註二)採購百分比：66% 註一：營運據點為新竹縣竹北市博愛街945號(總公司)、新竹科學園區新竹市力行一路1號1樓 A2-A013 (竹科辦公室)、新北市中和區板南路661號17樓(台北辦事處) 註二：係指中華民國境內之廠商	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例
2、	2-2 綠色產品與產品盡職管理	2024年度本公司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	GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
3、	2-3 廢棄物管理	有害廢棄物總重量：0.032 公噸 有害廢棄物回收百分比：43 %	作業辦法第四條附表一之八編號三 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比
4、	3-4 人才培育與教育訓練	員工平均教育訓練時數 按性別劃分 男性：13.7小時；女性：26.5小時 按員工類別劃分 管理階層：15.9小時；一般員工：22.4小時	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數
5、	3-4 人才培育與教育訓練	員工接受定期績效考核佔總員工的百分比 按性別劃分 男性：47 %；女性：53 % 按員工職能劃分 行銷業務：12 %；研發/營運：29 %；產品生產：35 %；管理處：24 % 按員工級別劃分 一般員工：71 %；管理階層：29 %	GRI 404-3 定期接受績效及職業發展考核的員工百分比

✉ esg@analog.com.tw

☎ 03-5535565 ext.6861

📍 新竹縣竹北市博愛街945號

🌐 www.analog.com

