

笙泉科技

2024永續報告書

Sustainability Report



目錄



關於本報告書	3
--------	---

經營者的話	5
-------	---

利害關係人與重大主題鑑別 6

01 穩健公司治理16

1.1 笙泉科技現況	17
1.2 穩健的治理	19
1.3 營運績效與策略	25
1.4 氣候風險管理	27
1.5 誠信經營	28

02 產品安全與品質30

2.1 產品行銷策略	31
2.2 產品品質控管	34
2.3 供應商永續管理	35
2.4 外部協會參與	37
2.5 智慧產權保護與競爭行為	37

03 領航綠色世紀38

3.1 能資源使用	39
3.2 因應氣候變遷	42
3.3 環境污染防治	43

04 實踐共同生活 44

4.1 打造幸福職場	46
4.2 員工職涯規劃	52
4.3 職業安全衛生管理	55

05 共創美好社會 58

5.1 社區發展與關懷	59
5.2 產學合作	60

特定主題: 創新研發 62

特定主題: 資訊安全 65

附錄 68



關於本報告書

以下為笙泉科技股份有限公司(以下簡稱「笙泉科技」或「本公司」)發行的企業永續報告書(以下簡稱「ESG報告書」或「報告書」)，希望透過這份報告書向關心本公司的利害關係人陳述於2024年企業永續經營目標下所做的努力和成果。本公司致力於保持公司治理的誠信，加強環境永續，強化職災防護，提升員工薪酬福利，並促進與社區的良好關係。期盼各界利害關係人能持續關注本公司，讓本公司履行企業公民的社會責任。

揭露期間與範疇

- 揭露期間：自2024年1月1日至12月31日，為求揭露資訊的完整性，部分資料如有跨不同年度，將另行在報告內文中說明。
- 揭露期間：笙泉科技財務數據引用個體財報公開資料，業經外部會計師依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣為計算單位；環境及社會數據僅揭露個體數據，並由本公司權責部門自行彙整統計，以國際通用的指標計算方式呈現。未來本公司將視公司整體營運規模將子公司納入永續報告書完整揭露範疇。

撰寫依據

本報告書內容架構參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)2021年所發布的新版永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)，並參考永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，以及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」等指引進行編輯。並於文末之附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

本報告書內容自行編製並經權責部門主管審核確認，雖尚未經過外部認證單位查核，但永續報告書內容仍須經董事會審議通過後對外發行，確保揭露品質正確無虞。

發行頻率

為提升報告資訊揭露的透明度及可取得性，本公司在官網提供ESG報告書之電子檔下載，嗣後於每年8月發行。

- 本次發行：2025年8月
- 下次發行：2026年8月

意見回饋

永續是不斷進步的過程，本公司歡迎利害關係人與本公司聯絡或申訴，包括環境、法令遵循、反貪腐、勞工、人權、客戶與產品等議題均提供多重溝通管道，並依據不同議題有獨立之調查機制。如您對於本報告書有任何疑問與建議，請您透過下列管道與本公司聯絡。

- 聯絡單位：笙泉科技股份有限公司 永續發展委員會
- 地址：新竹縣竹北市台元一街8號7樓之1
- 電話：03-6234096
- 電子郵件：sholder@megawin.com.tw

笙泉科技 官網	
官網-永續發展專區	

資訊重編

(單位:新台幣仟元)			
項目	2022年	2022年(更正)	重編原因
廢棄物處理	8.993	8.565	更正為未稅金額

註：本報告中一些圖片/插圖引用自以下圖庫中的“免費下載”圖源：
www.freepik.com
(some photos/illustrations are designed by freepik)





經營者的話

笙泉科技秉持崇本務實，創新求變的經營理念，透過持續不斷的研發與改善，矢志成為世界級的MCU供應商。持續精進服務品質，做到精緻化、做到小而美、達成永續經營，是笙泉的最佳詮釋，亦是笙泉的追求目標。

經濟面：

為因應外部激烈的競爭壓力與快速變化的市場環境，公司持續專注於具策略性的產品開發方向，致力以產品特性與解決方案來創造價值，而非單純訴求低價競爭。開發重點聚焦於系統整合型產品與完整方案，藉以強化平台化（Solution）能力，提升系統設計的深度與廣度。同時，公司積極拓展藍海市場，推出如超低功耗MCU與電源／能源管理MCU等差異化產品，並投入機電整合產品設計，以滿足多元應用需求。為提升產品競爭力與整體利潤，公司亦規劃將數位設計製程推進至90nm / 55nm（12吋晶圓），以有效降低成本、強化市場應變能力，實現更佳的客戶服務與營運績效。自2024年起，公司更進一步聚焦於量測、節能與能源管理三大方向，積極開發綠色節能與儲能相關產品，不僅期望藉此減少能源耗損與排放、呼應政府綠能政策，也展現公司追求營運價值的同時，善盡企業公民責任，為社會創造共享價值。

並對於現有及未來的產品線做嚴謹的檢視，集中資源，提升效率，增進客戶服務能量，掌握應有的商機。笙泉當以提升能見度、擴大客戶群、加強客戶黏著度，增加銷售管道，及爭取客戶Design in & Design win，明確一切以客戶為導向的經營策略。

2024年笙泉科技合併營業額為3.65億元，較2023年減少0.07億元，業績衰退1.78 %。稅後淨損約5仟8佰萬元，EPS約(1.44)元。較2023年稅後淨利減少40.60%。總體經濟表現雖充滿不確定性，公司仍極力耕耘主要應用領域，期可緩解消費電子相對疲軟的銷售市況。

環境面：

笙泉科技品質政策為「創意技術研發，建立核心價值」，為提供最佳品質之服務精神，公司係與一流的上下游供應商合作，並於2001年2月通過TÜV CERT ISO 9001 認證。另針對「不使用衝突礦產」，將向供應商表達期望供應商能保證本公司所採購的來源將不會來自於爭議地區，並持續監測直接供應鏈採購的做法，以避免取得有爭議的金屬原料，進而落實衝突礦產之使用管理。

本公司致力於開發綠色產品，推動綠色製程，落實環保政策，並加強與供應鏈夥伴的合作，提升產業競爭力，同時協助夥伴了解氣候變遷對品質的影響。為此，本公司制定「分析與評估管制」程序，並嚴格執行，承諾持續改善流程，運用PDCA循環，不斷提升產品與服務品質。

社會面：

笙泉科技素來要求所有同仁秉持誠信，強調團隊合作。秉持創建友善職場之理念，笙泉亦遵循法規辦理相關職工保險與勞退金提撥，並適時安排員工進修訓練，期使同仁樂在工作並持續成長。公司亦設置職工福利委員會，綜理員工生育/婚慶/傷病等慰助金，以及團康活動等福利事項。本公司就永續發展重大性原則，進行相關之風險評估，進而訂定相關風險管理政策。相關實施情形，已於公司官網、年報與本報告書中揭露。

董事長 溫國良

總經理 林明為

利害關係人與 重大主題鑑別





利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人是指對公司有影響或受公司影響的群體。為確保企業的經營方向和永續報告符合各利害關係人的期望和要求，笙泉科技於2023年啟動了利害關係人與重大主題鑑別專案。未來，本公司也將不定期透過不同途徑收集並回應利害關係人的意見，並適時調整公司的永續策略。為了持續關注與追蹤重大議題對於利害關係人之正負向與實際潛在衝擊，將每三年重新鑑別其重大性項目，如當年度有發生其他重大衝擊則另新增或刪除調整。預計2026年重新執行利害關係人與重大主題鑑別。

利害關係人與重大主題分析流程

■ 利害關係人

本公司參考GRI準則優先列出12類利害關係人分別為：股東與其他投資人、員工與其他工作者、政府機關/主管機關、供應商、品牌客戶、當地社區、社福組織、金融機構、媒體、產業協會、商業夥伴、專家學者。先透過外部專家依照公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響等項目進行評分，整體總分大於10分者為重要利害關係人，再依此結果與本公司主管、外部專家學者及永續發展委員會委員會議討論，最後鑑別出本公司2024年之重要利害關係人為：股東與其他投資人、金融機構、員工與其他工作者、政府機關、客戶、供應商等六類利害關係人。

■ 重大主題

對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，藉由重大主題鑑別流程，分析出度重大性議題，並於重大主題管理彙整相關作為，有效地回應各利害關係人關注的議題。2024年度之重大永續議題仍維持為經濟績效、供應商永續管理、能源與排放、員工多元化與平等機會、與勞雇關係共5項重大議題，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。為精準論述，將2023年供應商環境評估、供應商社會評估等2項重大議題整併為2024年供應商永續管理重大議題；2023年能源、排放等2項重大議題整併為2024年能源與排放重大議題。



步驟一：了解公司脈絡

笙泉科技相關永續主題參考包含GRI主題準則、SASB準則、TCFD、SDGs等，彙整出34項特定議題。

步驟二：鑑別重大議題之實際及潛在衝擊

首先，由外部專家依公司於該重大議題對經濟、環境、社會(人群與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人群與人權)之得分相加後排序；再蒐集本公司高階主管填寫的10份問卷，綜合總分大於50分者為本公司之重大議題，SASB行業主題則列為必要揭露項目。

步驟三：評估衝擊顯著性

評分結果，係經外部專家與公司各部門主管開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性。

步驟四：重大議題揭露報導

重大議題分析結果，挑選出經濟績效、供應商永續管理、員工多元化與平等機會、能源與排放與勞雇關係等5項作為重大主題並撰寫管理方針，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。



利害關係人溝通

利害關係人	議合目的	溝通管道/頻率	關注議題	溝通成效	筌泉回應	利害關係人回應
股東與其他投資人	公司遵循法規，公告營運成果，提升投資價值。積極回應利害關係人，建立良好投資人關係。 股東及投資人持續的信心與穩定的支持，係筌泉得以永續發展之重要支柱。除優化公司股權結構、提昇決策效率與公司治理，更有利於公司長期健康發展。是經營團隊檢視營運績效、策略方向的重點指標。	• 股東會/一年一次 • 法人說明會/一年至少一次 • 公告財報、年報/依法公告 • 重要訊息公告/不定時 • 法人電話訪問或來訪/不定時 • 受邀參加之論壇會議/不定時	• 經濟績效 • 未來營運方針	• 召開1次股東會 • 召開2場線上法人說明會 • 依法公告財報 • 依法公告重要訊息 • 於2024年共召開7次董事會	透過多樣的溝通管道，回覆股東/投資人提問或議案。	股東與法人來電關心公司股價與相關營運訊息。
金融機構(銀行)	銀行評估公司經營績效、風險管理，確保良好績效提高信心，享有更優貸款條件和利率。密切合作、提供準確財務資訊，建立風險管理體系，了解銀行新產品和服務，可獲得競爭利率和靈活融資。	• 授信合約一年一次 • 公開資訊觀測站定期/不定期公告資訊 • 與銀行會談不定期 • 公司官網定期/不定期公告資訊 • 法說會一年至少一次	與銀行密切合作，提供準確的財務資訊，建立有效的風險管理體系，並了解銀行的新產品和服務，都是確保公司經營績效良好並獲得更好貸款條件和利率的重要步驟。	• 授信條款 • 召開1場法說會 • 依法公告財報 • 依法公告重要訊息	以郵件、電話、會議進行溝通。	銀行來訪詢問公司是否有資金需求。
客戶	致力於提供精緻化、小而美、綠色節能的優質產品與服務，期能符合客戶的需求與期望。	• 客戶問卷調查(每年)或現場訪查 (不定期) • 本公司官網設有利害關係人專區 (含專責人電話及e-mail) • 客戶意見回饋/聯絡本公司表單(不定期) • 對客戶的培訓課程及與代理商進行會議 (不定期) • 電話、Email聯繫 (不定期)	• 產品品質及交期 (客戶滿意度) • 資安與客戶隱私保護 • 創新研發與應用能力	• 2024年客戶滿意度調查，整體平均滿意度4.6分以上(最高5分) • 保護客戶資訊之隱私; 2024年未因侵犯客戶隱私權接獲投訴之案例。 • 提交符合RoHS, REACH規範中SVHC與無鹵之綠色產品給客戶; 遵守國內外環保相關法規規定。	• 本公司持續新增產品線，並致力開發符合未來節能 and 綠色供應趨勢 -已推出節能8/32位BLDC MCU等方案、LDO穩壓器、開發電池管理系統(BMS gauge IC) -開發8位超低功耗(ULP) MCU (預計2025年Q4推出。 • 因應中國大陸區的低價競爭，已尋求替代的採購來源，降低成本，並給予下單量較大的客戶較彈性或優惠的價格。 • 提供更快速且完善的在地技術客服支援，協助客戶快速量產上市。 • 本公司官網未來將新增“代理商專區”。	A客戶:建議在產品技術上能再給予支持與協助 B客戶:加速新產品推出時間，跟上市場的節奏。缺失的輔助產品線，可以補齊，爭取更多客戶群。



利害關係人溝通

利害關係人	議合目的	溝通管道/頻率	關注議題	溝通成效	笙泉回應	利害關係人回應
員工與其他工作者	員工是笙泉的重要資產，對公司競爭力至關重要。為保障員工權益，笙泉致力於提供良好的工作環境，並透過績效評估和持續訓練，幫助員工不斷成長和發揮潛力。	- 員工意見箱(即時) - 部門週會(每周) - 管理月會(每月) - 勞資會議(每季) - 職工福利委員會(每2個月) - 教育訓練(不定期)	- 人才吸引與留任 - 職業健康與安全 - 人權平等 - 人力培育與發展 - 勞雇關係	- 消防/民防訓練共計16小時/2人次 - 勞資會議共計4場 - 管理與職能教育訓練共計52人次，1168小時	- 考核標準：包括單位的年度目標或部門團隊的績效目標。 - 個人年度目標：依個人職責，與主管共同討論訂定。 - 跨部門評核：與各單位共同討論，根據分組完善評核指標。 - 績效管理精神：強調即時且具體的回饋與指導。安排與同仁進行績效面談，給予具體建議。 - 考核流程強調了目標設定的參與性，包括定期的回饋和指導，以確保員工在工作中不斷改進和成長。	(業務部員工)檢視年度總體表現與達成率，持續改善並調整未來目標。 透過持續溝通與檢討，實現卓越佳績。
供應商/承攬商	供應商與承攬商在商業交往中是互相依賴的利害關係人。雙方共同追求雙贏，建立長期合作關係，確保雙方利益最大化，並共同面對市場變化，達成共同目標。	- 供應商年度考核表/每年 - 供應商稽核/每年 - 電子郵件往來/不定期 - 供應商永續自評問卷/每年	- 共同努力減少碳排放，實現淨零目標，應對氣候變化挑戰。 - 關注生態環境保護，推動可持續的自然資源利用方式。 - 強調社會責任，促進公平貿易與勞工權益保護。 - 攜手應對供應鏈風險，提高彼此的競爭力與韌性。	2024年供應商年度考核(已納入供應商永續自評)有11家廠商考核評等： A評等：1家廠商 B評等：10家廠商 2024年供應稽核： 實地稽核：5家 稽核結果100%通過 - 提升供應商永續成效。 - 建立更良好的業務合作關係，共同實踐永續發展。 - 加速協作與問題解決。	- 公司應強化透明溝通，建立信任，共同制定明確目標與合作規範，不斷優化流程，激勵雙方共同成長，因應市場挑戰，維護穩健合作。 - 公司對供應商/承攬商除了在品質、價格、交期要求外，進一步要求在永續管理議題上符合國際環保法規、責任商業聯盟行為準則、企業永續發展準則、勞工法、...等相關規定。 - 針對問卷與稽核結果進行評估，對於分數不理想之廠商進行輔導和限期改善。	A廠商: 專注品質改善，提供高可靠度的產品及服務，以獲得更多商機，使營業額能快速的成長。注重公司治理及環境保護，致力節能減碳，以達企業永續發展的目標。 B廠商: 有鑑於公司對於社會責任日益重視與要求，並為落實及加強公司採購環境正常化、透明化，期望與供應商共同遵守誠實廉潔原則，提升彼此競爭力。故在公司網頁上設有舉報專線，希望在與供應商之間，保持暢通的溝通管道。
政府機構	遵守政府主管機關法規要求，積極配合相關政策，並堅決杜絕不法行為、履行社會責任的重要一環。	- e-mail - 函文往來 - 宣導會 - 依主管機關要求報告及說明 - 電話 - 研討會	遵循政府法規及政策之規範，以達成永續經營之目標。	函文報備。	落實法令遵循，即時與主管機關(國稅局、縣政府、證券櫃檯買賣中心等單位)溝通應執行的業務。	台北市勞動檢查處回覆轉新竹縣相關機關核備。

在企業永續旅程中，本公司重視利害關係人的意見和反饋。本公司將透過開放、透明且雙向的溝通，與利害關係人建立長期的合作關係。這包括與員工、客戶、供應商、社區、政府機構和非政府組織等各方的積極對話和合作。這些溝通和報告的過程將有助於確保本公司的經營方針和企業行動符合利害關係人的期望，並為公司的永續發展奠定基礎。



重大主題鑑別結果

重大主題識別結果						
重大主題						
1 經濟績效	2 供應商社會評估	3 能源與排放	4 員工多元化與平等機會	5 勞雇關係		
其他特定主題						
1 物料	2 客戶隱私	3 反貪腐	4 採購實務	5 不歧視	6 訓練與教育	
自訂主題 創新研發	自訂主題 資訊安全					

重大主題說明與目標設定

重大主題	衝擊類別與描述 實際/潛在、正向/負向	2024年因應行動	短期目標 (2025)	中期目標 (2026-2030)	長期目標 (2031-2050)
經濟績效	經濟面： (潛在正向)為減少中國地區市場成長衰退之衝擊影響，已積極拓展並提增其他海外地區之市場份額，且制定因應配套策略及目標，有效提升營運績效，保有市場競爭力。此外公司亦積極開發多功能低功耗暨車用電子MCU、BLDC晶片、24位高精度ADC，預計能創造新的營收動能。 (實際負向)消費電子終端市場需求疲弱，加上面臨中國競爭者之價格壓力，造成流失部份客戶及訂單。	正向(管理措施)： 積極為產品高品質把關且推出新的綠色產品(如：推出更高效能及低功耗之MCU、電源管理IC、節能應用(BLDC晶片和車用電子等)，以符合未來產業之主流趨勢。2024年已拓展其他海外市場之占比至32%，以降低過度依賴中國市場之風險，並可保有較高的毛利率。 負向(預防或補救措施)： 迅速尋找穩定的替代供應商以降低成本，積極庫存去化，搭配專案導入穩定供貨、提升生產力和彈性的訂價策略，維持穩定營運成果。	持續庫存去化，加上非中國之海外市場的拓展，預計營收和獲利微幅成長。目標2025年營收成長率3~5%。	•維持企業獲利成長之競爭力，研發減碳及綠能相關產品，整體營收和毛利將穩定成長。 •持續開發Touch功能M0、新一代MCU(M4)、32位BLDC晶片、超低功耗(ULP) MCU、24位高精度ADC、電源管理晶片、數位隔離/隔離驅動/隔離介面...等產品，培養研發動能和續航力，提升產品競爭力。	•持續研發新一代MCU(M4/M7或M85)、32位高整合度BLDC晶片、超低功耗(ULP)/超小封裝MCU、新世代電源管理晶片、新次世代數位隔離/隔離驅動/隔離介面...等產品及節能產品，以減少污染並落實企業社會責任。 •建立永續供應鏈，落實在地化管理與新市場的多元佈局和開拓力。

重大主題說明與目標設定

重大主題	衝擊類別與描述 實際/潛在、正向/負向	2024年因應行動	短期目標 (2025)	中期目標 (2026-2030)	長期目標 (2031-2050)
供應商永續管理	經濟面： (實際負向)初期投資成本增加，供應商需投入資金升級技術和設備。 (潛在負向)短期內可能導致生產成本上升，影響價格競爭力。 (實際正向)長期節能減排措施降低運營成本，提高供應鏈效率。 (潛在正向)符合環保標準提升企業形象，增加市場競爭力和投資者信心。 環境面： (實際負向)初期改造過程中可能產生廢棄物和短期環境負擔。 (潛在負向)供應商可能面臨技術挑戰，導致暫時性環境合規風險。 (實際正向)減少溫室氣體排放，改善空氣質量，保護生態系統。 (潛在正向)長期環保措施促進資源有效利用，推動可再生能源發展，提升環境可持續性。 社會面： (實際負向)供應商需投入資源進行培訓，短期內可能增加員工工作負擔。 (潛在負向)若未有效管理，可能導致員工短期內對變革的不適應和抵觸情緒。 (實際正向)提升供應鏈工作環境和員工福利，增強社會責任感。 (潛在正向)長期改善企業聲譽，吸引更多優秀人才，促進社區和經濟的可持續發展。	正向(管理措施)： •根據RBA精神制定供應商行為準則，積極投入供應鏈永續發展，確保供應商工作環境安全、員工尊嚴，商業運作持續發展，並作為採購決策的重要評估項目。 •符合國際環保法規，加強供應商理解政策。 •強調環保意識和最佳實踐。 •與供應商合作開發綠色供應鏈，推動創新技術應用。 •強調人權政策和供應鏈的可持續發展。 負向(預防或補救措施)： •定期監控和評估供應商的環境表現及時發現問題並採取補救措施。 •與供應商建立溝通渠道。 •解決任何可能影響製造過程環境影響的問題，以確保淨零碳排放目標的實現。 •針對問卷與稽核結果進行考核，對於分數不理想之廠商進行輔導,限期改善再評估。	針對有生產行為且年度採購金額大於新台幣100萬元以上之供應商，進行永續自評問卷調查，問卷平均分數達80分以上。	•強化供應商環境評估標準，確保遵循全球氣候行動最高要求。 •提升供應商社會責任，促進社會公正和環境可持續發展，特別關注員工福祉、工作條件改善和人權問題。 •持續擴大針對有生產行為且年度採購金額大於新台幣80萬元以上之供應商，進行永續自評問卷調查，問卷平均分數達80分以上。	•協助供應商實現減少溫室氣體排放，應對氣候變化。達成2050年淨零排放目標。 •長期推動針對有生產行為且年度採購金額大於新台幣60萬元以上之供應商，進行永續自評問卷調查，問卷平均分數達80分以上。
能源與排放	經濟面： (實際負向)若未落實節能減碳，公司將增加營運成本與風險。 (實際正向)能源管理能提升效益、成本節省。並使能源使用效率提升。 環境面： (潛在負向)公司營運於能源與排放方面，若未積極管控，將對環境造成嚴重傷害，以及氣候變遷的負面影響。	正向(管理措施)： •推動節電措施，例如中午休息時間熄燈管理、視天氣變化調整冷氣設定；汰換老舊設備為節能設備等。 負向(預防或補救措施)： •評估購買綠電以符合國家減碳目標。	•節電率1% •減碳量較基準年(2023)減少2%	•節電率3% •2030年符合NDC規範較基準年減排18%	•2050年淨零排放目標。



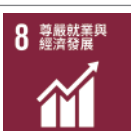
重大主題說明與目標設定

重大主題	衝擊類別與描述 實際/潛在、正向/負向	2024年因應行動	短期目標 (2025)	中期目標 (2026-2030)	長期目標 (2031-2050)
員工多元化 與平等機會	經濟面： (實際正向)增加員工的創新能力和問題解決能力，有助於提高企業的競爭力和生產力。 (潛在負向)有助於吸引和留住優秀人才，減少人才流失和招聘成本。 社會面： (實際正向)提升人才的新進和留任，以及加強員工能力和自我價值感。 (潛在負向)促進社會公平正義,減少就業歧視和不平等。 (潛在正向)營造包容性工作環境,提高員工的歸屬感和工作滿意度。	公司建立了明確的勞工政策，其中包括對工資、工時、休假和福利等方面的明確規定，以確保員工受到公平對待。 正向(管理措施)： •公司已制定人權政策，並依勞基法相關辦法執行。 負向(預防或補救措施)： •多元化的員工溝通管道，包括員工意見箱、勞資會議、檢舉專線、檢舉信箱。	女性主管比例19%	女性主管比例 20%	女性主管比例 20%
勞雇關係	經濟面： (潛在正面)重視薪資福利能提高員工競爭力，提升營運績效。 (潛在負向)如未重視員工薪資福利待遇，可能導致社會觀感不佳，影響招募品質。	正向(管理措施)： •重視員工薪酬福利與人才發展，提供員工健全且具競爭力的薪酬制度，訂定晉升等辦法，提升員工敬業與向心力。 負向(預防或補救措施)： •定期了解同業與市場薪資福利行情進行內部檢視，依制度規畫每年度調薪晉升。	離職率降至10~12%	離職率降至8~10%	離職率降至8~10%



響應永續發展目標

笙泉科技之營運方針將融入聯合國頒佈的永續發展目標，改變了過去著重於營收績效的思考模式，轉向了兼顧員工薪酬福利、保障職場安全以及減少製造排放汙染、廢水和廢棄物減量等經營模式。本公司將持續努力，確保公司的營運方針符合永續發展目標，並將這些原則融入本公司的日常業務中。這是本公司對環境和社會負責任的承諾。

SDGs目標	細項目標	笙泉科技2024年具體作為
	1.4 在西元 2030 年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 除提供員工法規之退休金與保險，公司並額外提供員工與眷屬免付費醫療保險。
	4.5 在西元 2030 年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
	5.1 消除對婦女各種形式的歧視。 5.2 消除對婦女各種形式的暴力。	- 建置職場暴力或性騷擾檢舉管道，落實對女性員工的保護。 - 鼓勵同仁不分男女皆可申請育嬰留停假。
	6.4 在西元2030年以前，大幅增加用水的使用效率。	當年度用水密集度較前一年減少1%。
	7.3 在西元2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	當年度相較前一年，節電率達1%。
	8.5 讓所有員工都有穩定的工作，並實現女男同工同酬。	- 頒佈人權政策強調性別平等。 - 以員工績效、工作態度及專業能力作為敘薪 / 調薪標準。 - 女性與男性員工的標準薪資相同。
	10.2 促進社會經濟融合，無論年齡、性別、身心障礙、國籍、宗教或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等。	- 女性主管占比 19%以上。 - 致力於弱勢族群的任用，現已依法規規定僱用一名身心障礙人士。
	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。	依循氣候變遷財務揭露建議書（TCFD）進行氣候風險與機會對公司財務的衝擊，提早因應法規、政策及客戶對溫室氣體排放的要求並預作準備。



重大主題價值鏈邊界

重大主題	對應指標	笙泉科技價值鏈重大主題邊界							
		內部		外部					
		笙泉	員工與其他工作者	客戶/消費者	股東與其他投資人	供應商	政府機關	當地社區	金融機構
經濟績效	GRI 201-1 GRI 201-3	■		▲	□	▲			□
能源與排放	GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4	■				□	□	□	
供應商永續管理	GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 414-1	■		▲		□	□		
勞雇關係	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	■	■				□		
員工多元化與平等關係	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 413-2	■	■					□	

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊。

01 穩健公司治理





01 穩健公司治理

1.1 笙泉科技現況

笙泉科技成立於1999年，是由一群含括積體電路開發、銷售所需專業人才的組合。經過持續不斷的研發與改善，以及專利技術建置佈局，本公司矢志成為世界級的MCU供應商。秉持崇本務實，創新求變之座右銘，相信唯有透過不斷自我淘汰式的產品開發策略，方能達成世界級MCU供應商的目標。

笙泉科技介紹

公司名稱	笙泉科技股份有限公司
成立時間	1999年6月21日
公司類型	上櫃
產業別	半導體業
股票代號	3122
主要產品	微控制器之銷售
董事長	溫國良
員工人數	70人
實收資本額	新台幣407,648,260 元「截止日期2025年3月20日」
公司總部所在位置	新竹縣竹北市台元一街8號7樓之1 電話：(03)560-1501(代表)、傳真：(03)560-1510
營運據點	新竹總公司：新竹縣竹北市台元一街8號7樓之1 電話：(03)560-1501(代表)、傳真：(03)560-1510
營運據點外觀圖片	

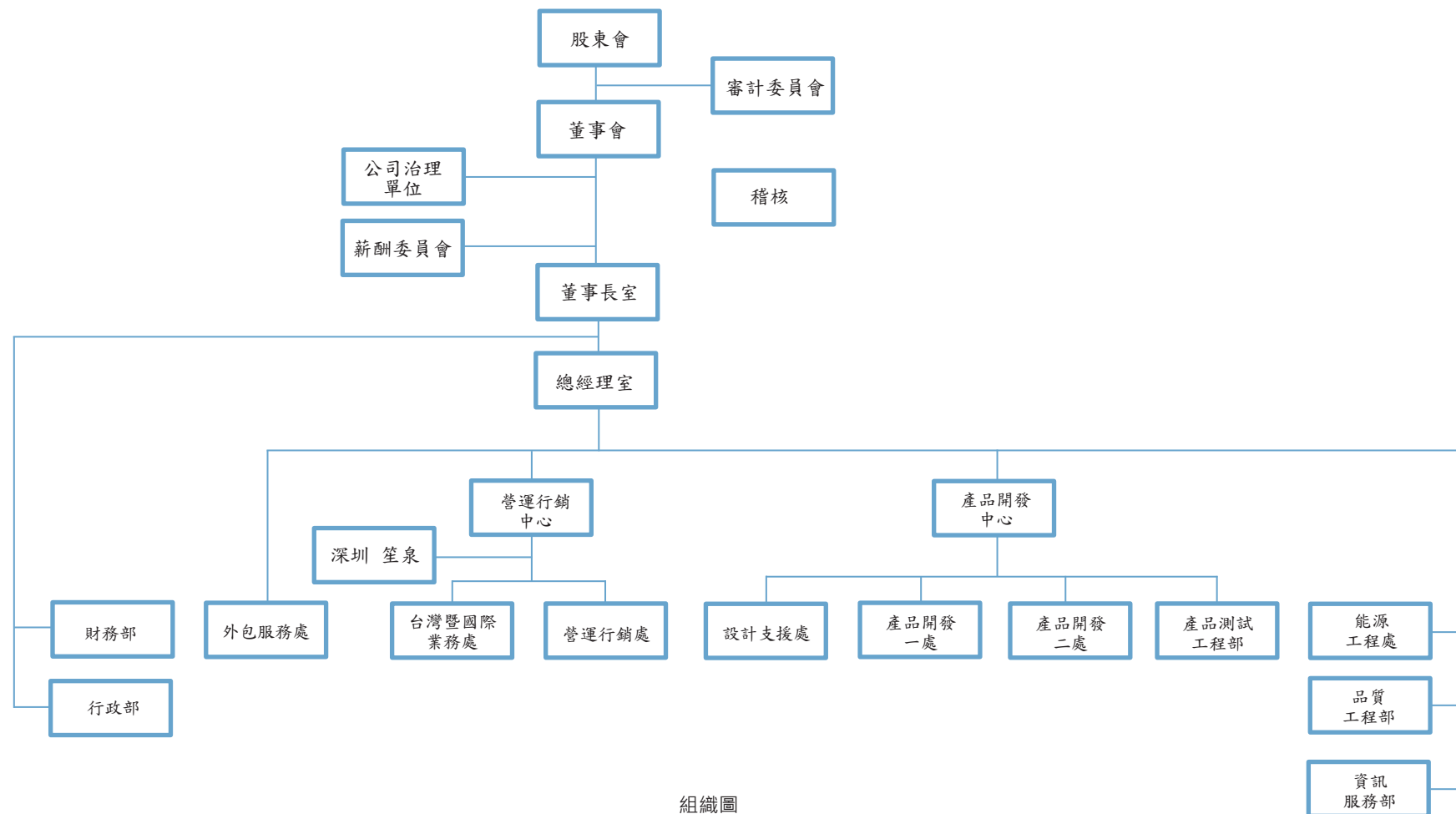


數量 \ 股東結構	政府 機構	金融 機構	其他 法人	個人	外國機構 及外國人	合計
人數	--	--	241	36,545	36	36,822
持有股數	--	--	3,704,650	35,886,745	1,173,431	40,764,826
持股比例	--	--	9.09 %	88.03%	2.88%	100%

註：截止日期:2025年3月24日

註：第一上市（櫃）公司及興櫃公司應揭露其陸資持股比例；陸資係指大陸地區人民來臺投資許可辦法第3條所規定之大陸地區人民、法人、團體、其他機構或其於第三地區投資之公司。

公司現行組織圖如下所示，相關部門職掌請參見公司官網之公司治理專區-組織圖與職掌。



組織圖



1.2 穩健的治理

1.2.1 董事會

董事會為笙泉科技之最高治理單位，董事長為溫國良先生、總經理為林明為先生。為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會，以及薪資報酬委員會。另於總經理室下設置「永續發展委員會」，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實，並定期向董事會報告各議案之決議方法與結果。

董事會運作

本公司董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理。董事會考量各方面專業能力，包括營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導和決策能力等。

本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制。2024年5月20日股東常會依「董事會選舉辦法」選出第十屆董事會成員，由7位董事擔任，內含3位獨立董事及1位女性董事，落實董事成員多元化暨性別平等政策，亦期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。2024年董事會共召集7次會議，董事平均出席率95.65%。董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規範」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。下屆董事會預計於2027/05/19 改選。依據本公司「公司治理實務守則」第三章第一條要求公司董事會成員其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。相關董事選任程序請參見公司官網之公司治理專區。

公司為董事成員投保責任保險，於董事行使職務時無後顧之憂。報導期間之董事會成員如下說明：

董事會成員資訊					
職稱	姓名	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	溫國良	60歲以上	2024/05/20	中原大學電子系 華邦電子(股)產品事業處處長 凌巨科技(股)營運副總	笙泉科技(股)公司董事長 笙泉科技香港有限公司董事暨負責人 笙泉科技(深圳)有限公司董事長 芯旺(股)公司監察人 新竹高爾夫俱樂部(股)公司監察人
董事	林明為	60歲以上	2024/05/20	交通大學控制工程所 永順國際(股)公司顧問、靈動微電子(股)公司技術總監、 矽力杰(股)公司Technical Director、 芯傳科技(股)公司總經理、笙揚科技(股)公司執行副總、 聯笙電子(股)公司Technical Executive	笙泉科技(股)公司總經理
董事	廖崇榮	40歲以上	2024/05/20	中正大學資訊工程所 勝麗國際(股)公司系統經理 義隆電子(股)公司觸控系統經理	笙泉科技(股)公司營運行銷中心副總經理 笙泉科技(深圳)有限公司副總經理 呈功電子(股)公司董事
董事	笙德國際投資(股)公司 代表人：溫靜茹	30歲以上	2024/05/20	崑山科技大學高分子材料系 昱誠建設(股)公司副總 富晴商行負責人 元太科技工業(股)公司高級製程工程師	昱誠建設(股)公司董事
獨立董事	林坤志	50歲以上	2024/05/20	中原大學電機工程碩士 鼎強科技(股)公司董事長 奕力科技(股)公司研發主管 慧榮科技(股)公司研發經理 旺宏電子(股)公司研發經理	鼎強科技(股)公司董事長
獨立董事	楊順卿	70歲以上	2024/05/20	文化大學物理系 矽品精密工業(股)公司協理 菱生精密工業(股)公司董事 易華電子(股)公司獨立董事、審計委員、薪酬委員	菱生精密工業(股)公司董事 易華電子(股)公司獨立董事、審計委員、 薪酬委員
獨立董事	許銘顯	50歲以上	2024/05/20	桑德博美國國際商業管理研究所 元富證券承銷部專員 中國探針(股)公司董事長特助 允統塑膠工業(股)公司副總經理	允連國際(股)公司總經理

註：董事王鈺煌、法人代表董事蕭秉毅、獨立董事唐經洲、獨立董事徐嘉宏於2024/05/20卸任。

本公司董事會成員皆具備經營管理等專業知識，積極履行監督管理階層與規劃永續發展策略的職責。依據本公司所訂定之「公司治理實務守則」，董事會成員的組成應兼顧多元化，並應依據公司之運作特性、營運模式及未來發展需要，擬定適切的多元化政策。目前本公司董事會除已有一位女性董事外，在專業知識與技能方面，各成員亦皆具備產業經驗與專業能力，展現出符合公司治理標準的多元且互補之整體組成。

董事會成員專業										
董事姓名	多元化 核心項目	營運判 斷能力	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	決策 能力	法律
溫國良				●		●		●	●	
林明為				●		●		●	●	
廖崇榮				●		●		●	●	
笙德國際投資(股)公司 代表人：溫靜茹				●		●				
林坤志				●		●		●	●	
楊順卿				●		●		●	●	
許銘顯			●	●		●		●	●	

註：董事王鈺煌、法人代表董事蕭秉毅、獨立董事唐經洲、獨立董事徐嘉宏於2024/05/20卸任。



董事會進修

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	溫國良	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
董事	林明為	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
		2024/09/26	中華民國內部稽核協會	財務分析指標判讀及經營風險預防	6小時
董事	廖崇榮	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
		2024/10/30	社團法人中華公司治理協會	董監事不可不知的公司治理評鑑指標最新趨勢—智財管理	3小時
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3小時
董事法人代表	溫靜茹	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
		2024/10/08	中華民國內部稽核協會	查核技巧實務篇	6小時
獨立董事	林坤志	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
獨立董事	楊順卿	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
		2024/11/01	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3小時
獨立董事	許銘顯	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
		2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
		2024/09/30	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3小時
		2024/12/12	台灣專案管理學會	財務報表分析與財務會計趨勢	3小時

註：董事王鈺煌、法人代表董事蕭秉毅、獨立董事唐經洲、獨立董事徐嘉宏於2024/05/20卸任。

董事會績效評估

本公司每年定期執行一次內部董事會績效評估，針對董事會2024年度之績效進行評估，評估方式採董事會內部自評、董事成員自評，同儕評估等方式進行，評估內容如下說明，當年度之績效評估結果，於董事會報告後，揭露至公司年報以及公開資訊觀測站，供各利害關係人查詢。董事會及功能性委員會評鑑執行情形說明如下：

本公司已完成113年度董事會、董事成員、審計委員會及薪酬委員會績效評估，評估結果並提送114年3月13日董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體平均分數為4.79（滿分5分）；個別董事成員績效自評整體平均分數為4.68分（滿分5分）；審計委員會績效自評整體平均分數為4.54（滿分5分）；薪酬委員會績效自評整體平均分數為4.61（滿分5分）。本年度評估分數介於4.54~4.79分，顯示董事會及審計委員會及薪酬委員會皆為運作良好。

評估方式採用問卷方式進行，相關項目彙總如下，且董事會績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估方式
每年執行一次	2024年1月1日至12月31日	董事會 個別董事成員 審計委員會 薪酬委員會	董事會內部自評 董事成員自評 審計委員會自評 薪酬委員會自評	(1) 董事會績效評估：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。 (2) 個別董事成員績效評估：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制、整體評估等。 (3) 審計委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制、整體評估等。 (4) 薪酬委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制、整體評估等。

董事會績效評估之衡量項目	董事成員(自我或同儕)績效評估之衡量項目
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制 6. 整體評估	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制 7. 整體評估

本公司於執行董事會績效評估時，將視實際需要，適時委託具專業及獨立性之外部機構或學者專家團隊辦理，以確保評估結果之客觀性與公信力。前述績效評估結果，應於次一會計年度第一季終了前完成，作為精進董事會治理效能之重要依據。

董事會利益迴避

本公司業經審計委員會同意，並提報董事會通過後施行「道德行為準則」。據此導引本公司董事及經理人之行為符合道德標準，以公司之最佳利益行事，防止不道德行為，或有損公司及股東利益之行為發生。

為確保董事會運作良好、有效監督公司事務，以及保持獨立董事的獨立性，笙泉科技制定了「董事會議事規範」，使董事之職責範疇有所依循。董事亦需遵守高度自律的原則，確保利益迴避，針對董事會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。

目前本公司有3位獨立董事，獨立董事占比已超過4成，所有外部董事皆符合獨立性情形。報導期間未發生董事利益迴避之情形。



1.2.2功能性委員會

審計委員會

笙泉科技設置「審計委員會」，運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，成員由全體獨立董事組成，本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。委員會運作目的為監督公司財務報表之允當表達、公司內部控制之有效實施、公司法令遵循情形、公司對存在或潛在風險之管控、簽證會計師之選（解）任及簽證會計師之獨立性與績效等。獨立董事定期與內部稽核主管、簽證會計師進行溝通，溝通情形良好。

審計委員會成員			
召集人	林坤志 獨立董事		
委員	楊順卿 獨立董事	委員	許銘顯 獨立董事

審計委員會會議出席率				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	林坤志	7	0	100%
委員	楊順卿	4	1	80%
委員	許銘顯	5	0	100%
委員	唐經洲	2	0	100%
委員	徐嘉宏	2	0	100%

註：獨立董事唐經洲、獨立董事徐嘉宏於2024/05/20卸任。

薪酬委員會

本公司依法訂定「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，以健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，並於2011年正式設立「薪資報酬委員會」。笙泉科技透過薪資報酬委員會定期評估檢討員工、經理人與董事的績效考核、薪資、獎金、酬勞發放等事項。薪資報酬委員會根據其決議，將提報董事會進行審議。薪資報酬委員會的運作方式依據公司的「薪資報酬委員會組織章程」辦理，根據章程規定，該委員會應至少每年召開二次會議。

薪酬委員會成員			
召集人	林坤志 獨立董事		
委員	楊順卿 獨立董事	委員	許銘顯 獨立董事

薪酬委員會會議出席率				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	林坤志	5	0	100%
委員	楊順卿	4	0	100%
委員	許銘顯	4	0	100%
委員	唐經洲	1	0	100%
委員	徐嘉宏	1	0	100%

註：獨立董事唐經洲、獨立董事徐嘉宏於2024/05/20卸任。



審議流程	薪資報酬委員會決議之事項，其相關執行工作，得授權召集人或委員會其他成員續行辦理，並以書面向委員會進行報告。薪資報酬委員會認為有必要時得於下次會議提報委員會追認或報告。 薪資報酬委員會為決議時，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經委員會主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決同。表決之結果，應當場報告，並作成紀錄，議事錄應由主席簽名或蓋章，於會後二十日內，分發各委員、董事及相關列席人員，並提報董事會。
薪資結構	依據公司法及本公司章程規定，公司應以當年獲利狀況，以百分之十二至百分之十五分派員工酬勞，以百分之三至五分派董事酬勞，做為當年度董事之酬勞。
風險連結	董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
薪酬與績效的關聯	依據本公司的「董事報酬及酬勞給付辦法」及「公司章程」規定，作為董事報酬及酬勞發放金額及分配，由薪資報酬委員會決議，並提交董事會審議。

依據本公司的「董事報酬及酬勞給付辦法」及「公司章程」規定，作為董事報酬及酬勞發放金額及分配方式的決議由薪資報酬委員會提出，並提交董事會審議。
董事薪酬與公司的經營績效緊密結合，於議決每年董事酬勞時，綜合考慮多個因素，包括薪酬金額、支付方式等等。未來規畫將永續績效納入高階主管薪酬之評估標準。

1.2.3 永續發展委員會

永續發展委員會(以下簡稱「委員會」)成員由總經理、各部門主管與董事組成，並由總經理擔任主任委員、副總經理擔任執行秘書。

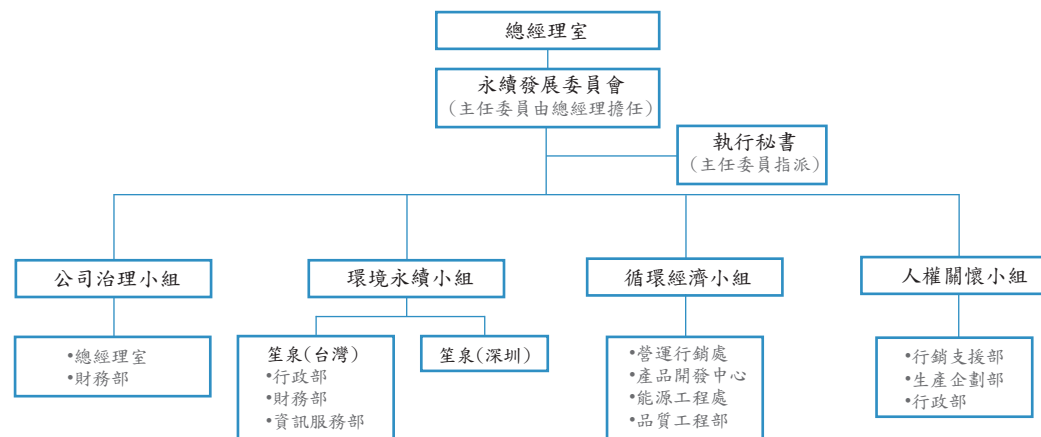
永續發展委員會職權
1. 審議永續發展政策。 2. 永續發展策略規劃、年度計畫之議定。 3. 監督永續發展相關事項之落實，並評估執行情形。 4. 審議永續報告書。 5. 向董事會報告永續發展年度執行成果。 6. 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

本委員會下設「公司治理」、「環境永續」、「循環經濟」、及「人權關懷」等四個任務編組之工作推行小組，設置執行秘書一人；並由主任委員指定各工作推行小組委員；由執行秘書負責綜理本委員會業務，整合各工作推行小組彙整年度計畫與執行成果向本委員會提報，並協調與追蹤各工作推行小組落實本委員會議定之年度計畫。前項年度計畫及執行成果應經本委員會討論後，提報董事會。並定期向董事會報告執行成果。

委員會之職責除了建立相關程序文件，並將企業永續發展工作納入公司營運與發展方向，制定企業永續發展政策、制度或相關管理方針，每年擬訂年度工作計畫、工作執行成果報告。此外，與永續發展有關的未來經營策略，每年提報董事會審議；有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由各工作小組主辦單位依據每年業務執行狀況，擬訂小組下年度工作計畫、追蹤當年度計畫執行情形，向委員會報告處理情形。每季會定期跟董事會報告溫室氣體盤查進度、每年向董事會報告ESG相關策略與執行成效報告。



笙泉科技 永續發展委員會組織



1.3 營運績效與策略

重大主題：經濟績效	
本主題的重大原因	笙泉科技秉持永續經營理念，以微控制器(MCU)事業為發展根基，並開拓其他新能源和節能產品線之經營，延續高品質的產品及服務。為利害關係人創造多元價值，並肩負相關經濟績效，致力達成環境、社會及公司治理的價值典範。
政策 / 策略	本公司的經濟政策為持續研發價值創新及綠色節能的產品(如：推出更高效能及低功耗之MCU、BLDC晶片、高精度ADC和電源管理IC等)，並持續關注國際趨勢變化，因應市況即時調整營運策略，力求穩定獲利。
管理評量機制	- 每週召開業務會議，追蹤並檢討各單位達成情形並採取相關管理措施。 - 每月管理階層會議，負責營運績效計畫與執行，並由審計委員會、董事會及股東會監督與查核。
績效與調整	因下游終端應用市場需求仍疲弱，加上面臨中國業者低價競爭，造成流失部份客戶及訂單，本公司2024年度營收下滑至新台幣3.62億元(較前一年下滑1.809%，未達預定目標成長3~5%)，未來將致力減少因中國地區市場成長衰退之衝擊影響，2024年已積極提增其他海外地區之市場占比至32%，未來也將持續成長至40%以上的占比，且制定因應配套推廣策略及目標，有效提升營運績效，並保有市場競爭力。
預防或補救措施	管理措施：積極為產品高品質把關且推出新的綠色產品，已賣力拓展其他海外市場之占比提升至32%，以降低過度依賴中國市場之風險，並可保有較高的毛利率。 補救措施：迅速尋找穩定的替代供應商以降低成本，積極庫存去化，搭配專案導入穩定供貨、提升生產力和彈性的訂價策略，維持穩定營運成果。

笙泉科技視良好的財務績效，是公司永續經營的關鍵。公司每年皆編制經營及資本支出相關預算，經由審計委員會審查，並提報董事會決議通過。每季財務報告由審計委員會審查，並提報董事會決議通過。各事業部不定期於董事會議報告營運狀況，讓最高治理階層充分瞭解及掌握營運並監督達成進度。笙泉科技2024年近兩年相關營運成果請參閱下表，而笙泉科技因研發投資，得依法適用抵減之租稅優惠。



近兩年經濟價值分配表

單位:仟元

	2023年	2024年
A.直接產生之經濟價值		
台灣母公司營收(仟元)	368,995	362,438
B.經濟價值分配		
營業成本(仟元)	242,422	245,582
員工薪資與福利(仟元)	100,711	99,425
利息支出或股利分配(仟元)	2,500	4,768
納稅金額(仟元)	362	365
社區投資(仟元)	-	-
保留之經濟價值=A-B	23,000	12,298

2023年補充利息支出或股利分配餘額係包含公司債利息及租賃負債。

近兩年營運結果

單位:仟元

項目/年度	2023年	2024年
營業收入(仟元)	368,995	362,438
營業毛利(仟元)	126,573	116,856
營業損益(仟元)	(44,782)	(56,315)

稅法遵循

笙泉科技股份有限公司嚴格遵循如：營利事業所得稅法、營業稅法、證券交易稅法、印花稅法等相關稅法。

	笙泉科技股份有限公司依法規
法令遵循原則	遵守稅法，準時繳納稅款，保存證明文件，確保合法合規，避免罰款。
決策全面原則	重視當地稅法變革，評估其影響，制定應對策略。
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持良好溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	遵循法律，使用合法減稅措施。
風險控管原則	企業評估風險並採取適當策略，確保合法且有效的稅務管理。
常規交易原則	關係人交易應公平透明，需符合市場標準。涉及重大交易可委託專家鑑價，確保公正。

公司由財務部門負責處理稅務。公司獲得稅法相關資訊不定期地傳達給公司的相關單位，以了解風險和稅務趨勢。並由會計師簽證之財務報表作為財稅報告基礎。

有關近年財務報告，
請參閱笙泉科技官網



1.4 氣候風險管理

近年隨著極端氣候事件頻繁發生，為了對氣候變遷的影響有所因應，永續發展委員會參考TCFD (氣候相關財務揭露建議書Task Force on Climate-related Financial Disclosures)的架構，從治理、策略、風險管理、指標和目標等方面每三年進行氣候變遷風險與機會評估。根據評估結果，制定相應的管理策略、溫室氣體盤查和碳減量計畫，並經董事會批准後執行。透過這些舉措，本公司的目標是在促進環保節能與安全衛生、深植永續意識，更進一步履行企業社會責任。

未來本公司可能面臨的重大轉型/實體風險產生之財務衝擊評估，及其因應對策請參見下表所列：

治理	本公司透過總經理室下轄之「永續發展委員會」進行跨部門協調與合作，旨將永續策略與氣候行動議題貫穿於產品、營運及供應鏈管理中，並定期向董事會報告之。作為最高治理機構，董事會負責監督氣候相關治理行動。	
策略	根據PwC發布的「2023淨零排放經濟指數報告」所述： 全球脫碳率（碳排放密集度降幅）須在2050年前提升至17.2%（高於去年預估的15.2%），方能將升溫幅度控制在1.5°C以內。這個數字為過去20年全球平均脫碳率（1.4%）的12倍之多，突顯全球脫碳進度落後，必須加緊腳步，積極對抗暖化。。 「2050年淨零排放」成為全球氣候行動的共識後，世界公民無一可規避其責，然此目標絕非易事。笙泉科技擬採取以下策略，為應對氣候變化做出貢獻，同時為自身的永續發展和競爭力奠基： 1. 提高能源效率：適時汰換耗能設備、促進員工節能意識、執行節能措施，以及開發具備低功耗/高效能的MCU來提高能源使用效率。 2. 供應鏈管理：與供應商共同努力降低整個供應鏈的碳足跡。如選擇低碳產品和包材、優化運輸和物流、以及鼓勵供應商採取更加環保的生產和運作方式。 3. 持續關注氣候變遷相關趨勢暨法規規範，以資遵循及因應。	
	<u>情境假設說明:</u> - 轉型風險：依據國際能源總署(IEA之世界能源展望(WEO2023)排放情境 - STEPS既定政策情境(2.5度C) - NZE淨零排放情境(1.5度C) - 實體風險 - 臺灣氣候變遷推估與資訊平台計畫(TCCIP) (AR6)SSP1-2.6與SSP5-8.5情境(海平面上升淹沒) - 臺灣氣候變遷推估與資訊平台計畫(TCCIP) (AR6)SSP1-2.6與SSP5-8.5情境-新竹縣氣候變遷概述 2024年最長不降雨日數 - 國家災害防救科技中心-氣候變遷災害風險圖台(危害脆弱度)-新竹縣。	
	轉型風險	1. 政策和法規風險：針對溫室氣體排放之相關法規越趨嚴格、碳費徵收政策施行，將對財務面造成潛在成本增加。本公司2024年溫室氣體範疇1與範疇2排放量合計約為182.6089公噸CO2e(自行盤查)，目前無需繳交碳費。假設2030年全面實施碳費徵收時(預估碳費每公噸為1,500元)，則每年支出碳費約為27.45萬元；公司因應政府減碳目標須購買綠電，假設遵循2030年製造部門減碳18%之目標，本公司須減少33噸碳排，等同於購買70張再生能源憑證，後續每年將產生購證成本42萬元(以每張6,000元估算)。 因應措施：公司已遵循政令於2023年度導入溫室氣體盤查，為達成公司減碳目標，對內加強節約用電宣導；對外亦要求供應商符合國際認證標準。 2. 市場風險：客戶未來要求產品逐年降低產製過程之碳排放或直接淘汰舊有產品，可能導致公司營運收入降低或營運成本增加；另外配合政府化石脫碳政策，電費成本預估每年將有10%漲幅。 因應措施：笙泉持續投入研發更為節能之產品，並投入能源管理相關產品應用。
	實體風險	1. 立即性：台灣經年有颱風、地震之天然威脅，笙泉為IC設計公司，無工廠大型設備，仍有因而造成財損之風險。公司時時關注氣象署災害預警訊息，並投保火災產險以降低災害產生之財損風險。 2. 長期性：全球極端氣候加劇將造成非預期災害、海平面上升等威脅。目前總公司與外地辦公室均未處於易淹水區域。
風險管理	參考TCFD建議，透過永續發展委員會識別主要氣候相關風險和機會，並定期根據環境和法規等變化進行檢討和調整。	
指標和目標	- 遵循「上市櫃公司永續發展路徑圖」所定時程，完成溫室氣體盤查及查證目標。 - 遵循政令，業已於2023年度開始導入溫室氣體盤查。 - 平均年節電率需達1%以上。 - 訂定年度能源使用標準值，定期改善及檢討能源現況，編列改善及設備更新之預算，持續降低能源使用量。	
溫室氣體盤查計畫	2024年依據「上市櫃公司永續發展路徑圖」進行溫室氣體盤查。	
外部保證或確信	遵循政府法規要求之查證時程取得外部保證。	



1.5 誠信經營

本公司稽核室隸屬於董事會，並已按照公司規模、業務情況、管理需求以及相關法令規定，配置適當人數的專任內部稽核人員。根據本公司「公司治理實務守則」第二、三條規定，內部稽核主管之任免必須提交給董事會審核，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬則由稽核主管簽報董事長核定。

依據本公司「內部稽核實施細則」規範，稽核單位應協助董事會及經理人檢查與覆核內部控制制度的缺失、衡量營運效果及效率，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，並作為檢討和修正內控制度之依據。年度稽核計劃即稽核單位根據風險評估結果擬訂，涵蓋各作業循環並確實查核之。

稽核單位在執行稽核工作時，應與受查核單位充分溝通，並在稽核報告中揭示所發現的內部控制制度缺陷和異常情況，並至少按季提出追蹤報告，直到問題得到改善為止。稽核單位根據稽核和討論的結果提出稽核報告後，應在次月底前交付獨立董事查閱。如果發現重大違規或公司可能遭受重大損害，應立即報告並通知獨立董事。此外，稽核主管亦列席審計委員會及董事會進行稽核業務報告。

依據年度稽核計畫，2024年母子公司合計執行40份稽核報告。

本公司已於2024年訂定人權政策並進行相關的揭示與宣導。



2024年內稽實施成果

2024年內稽實施成果					
依年度計畫，執行40項作業	稽核1家子公司	自行檢查及高階主管 查核診斷作業，共1次	執行ISO等管理系統之 定期性稽核，共1次	獨立董事與簽證會計師進行 溝通，共4次	獨立董事與內部稽核人員進行溝通 會議，共4次



1.5.1 反貪腐制度

為確保公司能秉持經營理念，落實誠信經營、杜絕貪腐等弊端，笙泉科技訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」，以及相關公司治理守則與內部稽核作業；並在員工勞資會議中對全體在職同仁定期宣導反貪腐規範。2024年笙泉科技未發生任何貪腐事件。

公司內部亦加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為或活動時，主動向董事會、經理人、公司稽核單位或其他適當人員呈報，為了鼓勵員工呈報違法情事，公司應訂定具體檢舉制度，及提供申訴管道，允許匿名檢舉，並讓員工知悉公司將盡全力保護檢舉人的安全，使其免於遭受報復。並提供足夠資訊使本公司得以適當處理後續事宜。

誠信經營守則	道德行為準則
- 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。 - 本公司本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。本公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為紀錄，宜避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易。本公司與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容宜包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為，得隨時終止或解除契約之條款。 - 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。	- 本公司董事及經理人執行職務應秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊精神，並恪遵誠實信用原則。本公司董事、經理人均應確實遵守公司法、證券交易法等相關所規範本公司商業活動之法令規章之遵循，並應加強宣導道德觀念。 - 本公司董事、經理人應公平對待公司進(銷)貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。本公司董事、經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，以免被偷竊、疏忽或浪費而影響到公司之獲利能力。 - 本公司董事、經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，以免被偷竊、疏忽或浪費而影響到公司之獲利能力。 - 本公司董事、經理人有違反道德行為準則之情形時，公司應查明相關事證後以專案提報董事會決議確認懲戒措施處理，且即時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。公司並宜制定相關申訴制度，提供違反道德行為準則者救濟之途徑。

檢舉單位	董事長室
檢舉地址	新竹縣竹北市台元一街 8 號 7 樓之 1
檢舉電話	03-6234096
檢舉信箱	sholder@megawin.com.tw

1.5.2 裁罰事件

笙泉科技遵守國內治理、環境、經濟、社會相關法令規範並無重大缺失。未涉及詐欺、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等不誠信經營相關事件，且2024年末發生相關法律訴訟或裁罰情事。本公司將客戶視為重要的策略夥伴，致力滿足客戶需求與期望，同時嚴格控管客戶機密及資訊保護。所有與客戶往來的文件、資料等商業資訊均由公司內部資訊系統保存。隨著資安威脅增加，本公司透過強化資訊安全防護，擴大提升作業安全與個資保護，確保公司保護客戶隱私及防範營業秘密與智慧財產權遭竊或外洩。公司內每年定期進行ISO 9001:2015稽核，檢查並記錄控制點執行狀況，並進行覆核稽查以建立完整的資訊安全環境，以避免重大偶發事件及裁罰，維護企業及客戶聲譽。報導期間，無發生裁罰。

02 產品安全與品質





02 產品安全與品質

2.1 產品行銷策略

主要產品與服務

本公司屬於係IC設計公司，主要的營業項目為販售微控制器。主要產品之用途說明如下：

主要產品	應用領域
8051泛用型微控制器	儀表、工業控制、家電產品、通訊產品、汽車電子、智能家居、無線充電、智慧照明、電機控制
32位泛用型微控制器	電機控制、工業控制、智能家電、電源管理、通訊產品
I/O Type微控制器	家電用品、遙控器、IoT
LCD Type微控制器	數位鐘錶、家電產品、具顯示功能遙控器
USB微控制器	係以USB 1.1版本的應用為主，如USB鍵盤、USB滑鼠、USB搖桿、USB橋接器、Smart TV、金融週邊、健康與護理
USB微控制器	應用於需要充電或電源管理的儲能、汽車產業

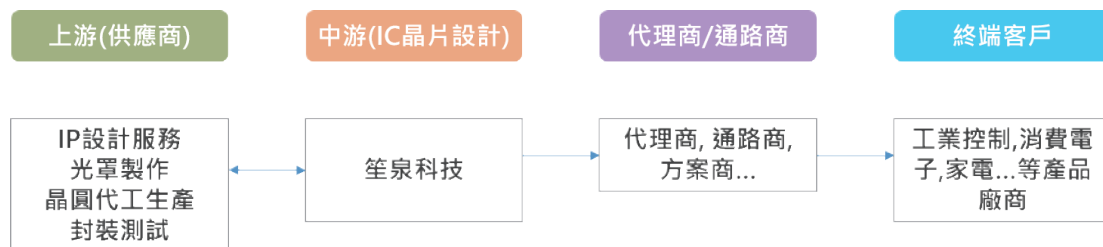
近兩年主要產品 (服務) 之銷售(提供) 地區說明如下：

單位：新臺幣仟元

年度 銷售地區		2023年度		2024年度	
		銷售額	比率(%)	銷售額	比率(%)
內銷	台灣	54,076	14.66%	70,608	19.48%
外銷	亞洲	313,883	85.06%	291,707	80.49%
	其它	1,036	0.28%	123	0.03%
合 計		368,995	100%	362,438	100%

本公司為IC設計公司，屬於IC產業中的上游環節，專注於電路設計。完成設計後，將設計資料交由光罩製造商製作光罩，接著由晶圓代工廠依據光罩進行晶圓製造。晶圓製成後，再交由封裝與測試廠進行後段製程，包括IC的封裝與電性測試等，確保品質與功能穩定。完成所有製程後，即可將產品出貨給客戶。整體IC生產流程依序為：IC設計 → 光罩製作 → 晶圓製造 → 封裝與測試 → 成品出貨。此垂直分工模式提升了效率與專業化程度。本公司產品之最終客戶類型多元，主要包含系統製造商、方案供應商、通路商、代理商及貿易商等體系，涵蓋從終端應用到中間銷售的各類型客戶。透過完整的產業鏈合作，確保產品快速導入市場，滿足不同應用領域需求。

笙泉科技主要產品產業鏈



報導期間，主要產品銷售狀況如下：

產品項目				
產品項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
微控制器	主要銷售市場遍及全球七大洲	貿易商、通路商 以及終端系統製造商	49,665,016	顆

國內外主要客戶：下表為近二年度主要銷貨客戶資料，其中2024年度前三大主要銷貨客戶(以代號“丁、乙、丙”稱之)合計佔全公司銷貨淨額的59.94%。

單位:新台幣仟元

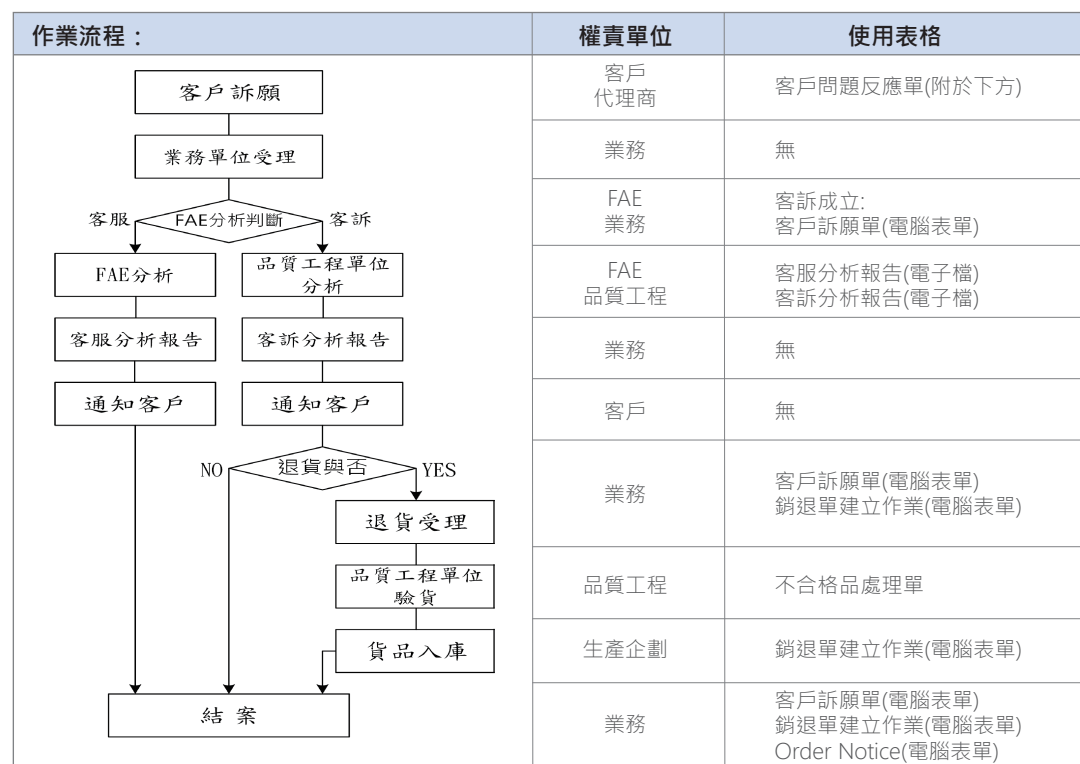
年度 項目	2023年度			2024年度		
	客戶名稱 (註:以代號標示)	金額	占全年度 銷貨淨額比率(%)	客戶名稱 (註:以代號標示)	金額	占全年度 銷貨淨額比率(%)
1	丁	104,382	28.29	丁	106,232	29.31
2	乙	77,527	21.01	乙	35,004	9.66
3	甲	33,656	9.12	丙	76,209	21.03
4	其他	156,310	41.58	其他	144,993	40.00
	銷貨淨額	368,995	100.00	銷貨淨額	362,438	100.00

藉由笙泉科技和合作的代理商訓練有素的系統應用工程師(FAE)與技術團隊，提供客戶迅速的故障分析服務、完備的客戶端異常處理、即時有效技術支援，因此仍與客戶們建立長期互惠的夥伴關係。

新增客戶資料管理辦法，預計將著手制訂《3037客戶資料管理辦法》，以確保客戶資訊保全與外洩相關措施。



以下作業流程根據ISO標準作業流程附圖如下所示。



產品標示

【產品有害物質監控及資訊與標示管理】

笙泉科技為確保對有害物質的健全管理，降低風險帶來的衝擊，各產品的原物料皆符合相關安全法規（包含Reach、RoHS）及持續提供綠色環保產品(GP)，首先，要求供應商對所有原材料進行物質成份宣告及檢測報告，並針對化學品或其他客戶要求物質須提供物質安全資料表(SDS)。其次，為進一步管理有害物質，定期自主檢驗將成品及包裝送交第三方檢測機構進行測試。最後，符合安全法規及綠色環保之產品在外包裝依「綠色環保標章」之規定標示，張貼GP (Green Product)、RoHS(Pb-free)之標籤。

2024年所有產品之有害物質管理績效指標均已達成，無違反有關產品與服務的健康和安全法規及產品和服務資訊與標示的要求之事件，符合目標設定，未來將持續對有害物質管理進行有效監管。

【衝突礦產管理】

笙泉科技產品所使用之原物料要求供應商不使用來自衝突礦產之原物料。嚴格遵守國際及行業如RBA(EICC)的相關規定，訂定「外部供應的產品與服務流程管制」程序書，不接受與不使用來自剛果民主共和國(DRC)及其周邊被非法武裝所控制，或用於直接或間接資助該地區的礦產(含金、鉍、錫、鎢和鈷)。依法規、行業、客戶及其它相關方要求，對所涉及的供應鏈實施盡職調查與資訊披露，並積極推動供應鏈改善，100%進行審核並符合標準規範。



2.2 產品品質控管

笙泉科技深信品質管理與安全保證是企業永續發展的重要基石。本公司致力於建立完善的品質管理體系，以確保產品品質和客戶滿意度，評分項目包含：業務服務、產品交貨、技術服務、品管服務、整體服務等五個面向，近三年平均分數為4.8分(滿分5分)。

客戶滿意度評分					
	業務	產品	技術	品管	整體
2022年	5	4.94	4.975	4.94	4.95
2023年	4.95	4.84	4.93	4.82	4.80
2024年	4.94	4.75	4.97	4.88	4.63

本公司已通過ISO 9001品質管理系統的第三方驗證，目前證書之有效期間為2025年4月至2028年4月，所有日常作業及運作都是遵循品質管理的標準架構來運行。每年定期舉行內外部稽核，並藉由管理審查會議向公司最高管理階層報告，以確保品質管理系統運作的有效性與適切性。

以下是本公司的品管政策：

- 1.重視品質管理與安全保證：重視品質管理和安全保證，在產品設計、製造和服務提供的全過程中，始終將品質和安全置於首位。
- 2.建立品管作業標準：建立了完善的品管作業標準，規範了各項品管流程和作業程序，確保品質管理的一致性和有效性。
- 3.密切與外包服務處和外包商合作：與外包商密切合作，建立了緊密的運作模式，以確保外包管理和品質狀況能夠充分掌握，並共同提高品質水準。
- 4.提供環保材料：本公司致力於提供環保的材料，並通過標準品管查驗制度，確保產品的環保性和可持續性，以實現綠色生產。
- 5.注重產品安全性：本公司非常重視產品的安全性，採用合格的設計並對材料進行嚴格要求，通過結構設計分析和檢測回饋過程，確保產品符合安全要求，保障客戶的安全和利益。
- 6.不斷創新，提供卓越產品和服務：秉持不斷創新的精神，不斷改進產品和服務，以提供卓越的產品品質和優質的客戶服務，成為顧客無可取代的最佳合作夥伴。

笙泉科技將持續努力，致力於品質管理和安全保證工作，與各方共同促進企業的永續發展。同時本公司嚴格遵守產品標示的規定，在報導期間，無違反商品標示法規之情形。

在產品品質外部認證上，2024年度產品送第三方機構SGS進行檢驗，項目有ROHS/REACH_SVHC/Halogen/PFOS_PFOA/TSCA/PAHS，均符合符合歐盟關於限制有害物質的規定。

SGS 項目檢測機制

項目	功能	說明
樣品取樣	從生產批次中隨機選取樣品，確保檢測結果具有代表性。	確保產品符合歐盟關於限制有害物質的規定。
檢測項目	根據ROHS指令的要求，對產品中的有害物質含量進行全面檢測，涵蓋鉛（Pb）、汞（Hg）、鎘（Cd）、六價鉻（Cr6+）、多溴聯苯（PBB）和多溴二苯醚（PBDE）等。	由獨立於製造商的第三方機構進行檢驗。
檢測報告	檢測完成後，SGS會出具詳細的檢測報告，列明各項指標的檢測結果，並判定是否符合相關標準。	檢測產品是否含有有害物質。
改進措施	若檢測結果顯示某些指標不符合標準，本公司將立即採取改進措施，調整生產工藝或材料，並再次送樣檢測，確保最終產品合格。	通過這些措施，公司能夠迅速響應檢測結果，並確保最終產品達到符合標準的水平。



產品類別	產品應用	符合程度
Arm® Cortex®-M3	Base Line 主軸： 以Arm® Cortex®-M3為內核，藉由既有Arm® Cortex®-M0 MCU 的優異運算性能下繼續強化技術開發，提升Core運算效能;Flash 支援Cache快速存取大幅降低讀取延遲。 可應用於掃地機器人 / 高階智能鎖 / 無人機控制 / 商用打印機/POS機/ ...等方案。最高運行速度為96 MHz，Flash容量由96-256KB 及RAM由 28-36KB 各種組合搭配，操作電壓為2 V~3.6V電源。	100%
Arm® Cortex®-M0	Base Line 主軸： 以Arm® Cortex®-M0為內核，藉著傳統 8051 MCU 的優異抗干擾能力及極佳的加密性技術開發，內建多變型防死區脈寬調制模塊 (PWM)，可程式腳位，多工復位資源，快速 I/O處理模塊及快速型比較器 (ACMP)，搭配多組高速週邊UART、SPI、I2C等硬體資源...等，可快速導入及應用於複雜電機控制系統。此外專利型 DMA 傳輸模塊，可支援多種介面顯示屏(TFT-LCD)，可應用於車用 / 教育 / 工控 / 醫療 / ...等中小型顯示面板。最高運行速度為48 MHz，Flash容量分別由32KB~128KB，操作電壓為1.8 V~5.5 寬電源。	100%
8051 MCU	1T 8051 MCU 主軸： 高效型 8051、1T 指令周期、全系列工規(-40°C ~ 85°C/105°C/125°C)，有豐富的周邊(ADC / UART / TWSI / SPI / ...)及複用型 I/O，此系列部份除配備有高精度 RC 外，也支援 OCD ICE，方便使用者開發及偵錯程式。	100%

2.3 供應商永續管理

重大主題：供應商永續管理	
本主題的重大原因	以IC設計的角度說明供應商管理的重要性
政策 / 策略	本公司根據RBA精神制定(供應商行為準則)，積極投入供應鏈永續發展，確保供應商工作環境安全、員工尊嚴，商業運作持續發展，並作為採購決策的重要評估項目。
管理評量機制	本公司制定(外部供應的產品與服務流程管制)，針對新進與既有供應商之篩選與管理皆納入永續項目(環境與人權)，每年執行一次評估。
績效與調整	2024年針對有生產行為之11家供應商發放永續自評問卷，回收率達100%，平均分數達98.73分。預計2025年起針對有生產行為且年度採購金額大於新台幣100萬元以上之供應商進行問卷發放。
預防或補救措施	預防管理措施： - 強調環保意識和最佳實踐。 - 與供應商合作開發綠色供應鏈，推動創新技術應用。 - 強調人權政策和供應鏈的可持續發展。 - 定期監控和評估供應商的環境表現及時發現問題並採取補救措施。 - 與供應商建立溝通渠道。 - 解決任何可能影響製造過程環境影響的問題，以確保淨零碳排放目標的實現。 補救措施：迅針對問卷與稽核結果進行考核,對於分數不理想之廠商進行輔導,限期改善再評估。



供應商評核

本公司亦攜手供應商共同落實環境保護、人權保障及資源循環等永續發展方針，除既有供應商年度考核表之外，已於2024年底納入供應商永續自評問卷，做為供應商評核選的部份依據。除前述供應商永續自評問卷之參考項目，並於採購合約納入永續相關規範，增入誠信經營原則及反貪腐之條款....等，表明本公司之立場。未來，將逐步規劃相關政策，藉以將ESG精神擴及至各協力廠商，與協力廠商建立永續共榮之合作夥伴關係，善盡企業社會責任。相關供應商稽核管理內容包含：

1. 供應商稽核

笙泉科技以永續經營的思維，挑選出做為合作夥伴的合格供應商，定期進行供應商稽核，涵蓋項目包含：稽核查檢表（環境控制、檢驗規範、包裝規範、人員訓練...等）、ESG永續管理自評問卷、品質控管流程、品質認證、有害物質檢測報告、異常問題的改善狀況，實施現場稽核與追蹤其缺失項的改善，如供應商在規定時間內不能完成改善或不積極配合改善，將拒絕納入合格供應商清單。

2. 多樣化供應鏈

笙泉科技為降低對單一地區或供應商的依賴及風險衝擊，努力拓展供應鏈，生產地點分散於中國大陸地區及台灣地區。

3. 可持續性評估

依法規要求及基於氣候變遷的永續風險管理，訂定產品「鑑別與追溯程序」規範，舉凡產品設計、生產製造、測試過程中及物料之鑑別與追溯，以及所有與產品相關的環境影響評估均屬之。依據編碼原則給予產品編號識別碼管制，於過程中產品應標示及存放在特定規劃區域，並作適當產品之明顯區隔；並以批號及生產日期明確標示於產品及包裝上，確保品質要求在產品的生產、檢測及交付過程中100%被落實。

本公司規劃從2025年開始，每年年底針對有生產行為且年度採購金額大於新台幣100萬元以上之供應商，進行永續自評問卷調查。問卷中供應鏈涵蓋的準則進行稽核（環境、能源、原料、勞工政策等），請供應商提供相關資料，必要時將進行實地考察（廢水排放、氣體、工作環境等），在與供應商配合過程中，共同達到永續經營的目標。

2024年供應商永續自評問卷發放11家供應商，回收率100%。平均分數達98.73分。

自評問卷分數

(供應商名稱 [註:以代號標示])

供應商	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
分數	103	103	89	97	103	100	103	103	98	84	103

*問卷分數標準 (合格(80~100) 不合格(0~59) 改善再評估(60~79))，滿分為103分(含認證加分)

主要供應商年度考核表納入永續自評問卷分數，每年年底填寫，針對分數不理想之廠商進行輔導和限期改善。

近年供應商考核分數

(供應商名稱 [註:以代號標示])

供應商	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
2022年	91	75	92	85	83	88	83	77	88	62	77	76
2023年	90	81	--	86	73	87	70	78	87	76	78	79
2024年	92	79	--	84	82	85	80	81	87	77	77	81

(註：廠商C因採購總額或交易次數未達考核標準，故未列入2023~2024年考核)

考核表評分標準

A	90-100	有產能需求時,優先下單
B	70-89	不予獎懲
C	60-69	有second source時,減少訂購量
D	59以下	限期改善,未能改善,找second source

新供應商評選機制以供應商評鑑報告評核，報告內容也納入永續自評問卷分數，針對分數不理想項目進行了解改善與再評估。

透過嚴實的控管，在報導期間，未發生違反產品與服務資訊標示相關法規、違反行銷推廣相關法規之情事，亦無裁罰事件發生。



2.4 外部協會參與

笙泉科技除了專注於自身的營運外，也非常重視與外部的良好互動。本公司積極參與同業及其他相關協會，以便能適時瞭解產業最新發展趨勢外，也能精進公司營運所需的專業知識。積極加入國內或國際性協會活動，成為會員，以促進產業發展。透過參與協會的活動建立溝通橋樑，凝聚業界共識，並推動競爭中的合作，促進整體產業的健全發展。

笙泉參與的產業公協會名稱如下：

產業公協會名稱	會員資格
AIOT智慧聯網應用技術研發中心(AIOT Alliance)	會員
USB Implementers Forum, Inc.	會員
台灣半導體產業協會(TSIA)(Taiwan Semiconductor Industry Association)	會員
台灣人工智慧晶片聯盟(愛台聯盟)AITA(AI on Chip Taiwan Alliance)	會員
台灣區照明燈具輸出業同業公會 Taiwan Lighting Fixture Export Association	會員
台灣資訊儲存技術協會(TISA)(Taiwan Information Storage Association)	會員

2.5 智慧產權保護與競爭行為

智慧財產權是企業永續經營的關鍵資產。為了保護公司的研發成果，制定了符合公司營運目標的智慧財產權政策。透過智慧財產管理制度的運作，亦培育了創新文化，強化了員工的智慧財產保護意識，並鼓勵同仁們在業務執行中不斷提出創新並產出高品質的智慧財產權，以強化永續競爭優勢。

在策略規劃上，根據公司營運目標和研發資源整體評估，訂定了年度的提案目標，提高了由產品開發策略驅動的專利提案比重，促進了公司營運目標與智權管理策略的連結。根據本公司規章辦法「9001 智慧財產權管理辦法」的規定執行，以確保公司內部的智慧財產管理有效運作，並持續調整，以因應不斷變化的需求和挑戰。

在產品開發過程中，可能會涉及智慧財產權申請機會或侵權風險。為因應此情況，本公司採取了以下措施：

1. 如有可能的智慧財產權申請機會或侵權風險，隨時可向公司尋求專業判斷與建議。
2. 透過員工到職訓練、不定期教育訓練及宣導，加強對智慧財產權的認識，確保了解產品開發的法律界線。

成效：

- 1.截至目前為止，本公司申請專利共148件，已通過並核發專利證書共77件，
- 2.申請之商標共35件，
- 3.積體電路電路布局登記共3件。

以上顯示了本公司對智慧財產權的重視和投入。

- 4.在 2024 年間，本公司完成了合約的簽核共86件。

截至目前無因智慧財產權事件受罰或被控告之情事。

03 領航綠色世紀





03 領航綠色世紀

重大主題：能源與排放	
本主題的重大原因	公司為IC設計業，將環境保護、安全與衛生納入管理和推行是非常重要的，並符合相關法令規定是絕對必要的。將工作環境與社區環境結合，可以有效地促進可持續發展。這樣的做法可以幫助減少對環境的負面影響，同時增加社區對組織的認同感和支持。 溫室氣體排放和其他有害物質的釋放對自然環境造成負面影響，包括氣候變化、空氣污染、水資源污染等。這些環境問題不僅對生態系統造成破壞，還可能對人類健康和社會福祉造成嚴重影響。 本公司為善盡企業之責任，共同為邁向低碳永續家園而積極努力。
政策 / 策略	能源消耗是導致氣候變化的主要因素之一，故提升能源使用效率和降低人均能源消耗強度是非常重要的，不僅有助於減少對環境的負面影響，還可為組織節省成本並提升競爭力。制定明確的減排目標、鼓勵和支持企業轉向低碳和可再生能源、建立相應的制度和法規框架，以支持減排政策的執行和遵循。
管理評量機制	每季由永續發展委員會環境永續小組檢討用電量，並推動節電活動。管理評量機制每季由永續發展委員會環境永續小組檢討溫室氣體排放，並推動減碳活動。行政部門定期檢視用電量企業加強宣導，提高對能源消耗管理的認識。深入瞭解和評估企業在能源利用方面的情況。
績效與調整	2024年總用電量為370.7千度，較2023年增加0.61%，並未符合既定節電率年減1%之目標。 2024年自主盤查之範疇1與範疇2碳排放量為182.609公噸CO₂e，較2023基準年減碳5.502%。符合既定減碳5%之目標。
預防或補救措施	推動節電措施，例如中午休息時間熄燈管理、視天氣變化調整冷氣設定；汰換老舊設備為節能設備等。 評估購買綠電以符合國家減碳目標。 • 預防：能源管理定期檢視、不定期於主管會議檢討能源管理成效 • 補救措施：設有申訴機制，窗口：行政部 • 電話：03-5601501#1303

3.1 能資源使用

笙泉科技為IC設計業，將環境保護、安全與衛生納入管理和推行是非常重要的，並符合相關法令規定是絕對必要的。將工作環境與社區環境結合，可以有效地促進永續發展。這樣的做法可以幫助減少對環境的負面影響，同時增加社區對組織的認同感和支持。



3.1.1 能源管理

能源消耗是造成氣候變化的主因，本公司以謹慎的態度提升各類能源使用效率。隨著公司穩健營運，控制溫室氣體排放，減少能源和水的消耗，積極處理和減少廢棄物的產生，推動循環經濟原則。

定量指標	單位	2023年	2024年
電力使用量 (新竹總公司)	度 / 年	329,514	328,780
	GJ	1,186.2504	1,183.608
電力使用量 (台南辦公室)	度 / 年	38,943	41,920
	GJ	140.1948	150.912
汽油使用量	L / 年	1737.60	1,412.539
	GJ	56.7448	44.970
總能源使用量	GJ	1383.19	1,379.490
組織特定度量值	營業額 (百萬元)	368.995	362.438
能源密度	GJ/百萬元	3.7485	3.8061
註： 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。 轉換係數來源以113年度車用汽油熱值7,609 kcal/進行換算；1 kcal=4.184 KJ。電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。 組織度量之營業淨額為個體財務報表之金額。			

3.1.2 原物料管理

本公司主要原料為晶圓，主要供應商為國內外晶圓代工大廠，2024年晶片代工廠產能供應穩定。預期2025年也會持續取得較合理價格和充足的晶圓。因本公司係IC設計公司，屬IC產業中的上游產業，提供設計出的電路交給光罩製造商，再由晶圓代工廠依照光罩進行加工生產出晶圓，此晶圓經過IC的封裝及測試廠加工後即可出貨給客戶，目前主要客戶類別可分系統製造商、方案供應商或代理商等體系。各大供應商的合作關係是笙泉科技一貫的目標。

單位：新臺幣仟元

年度 項目	2023年度			2024年度		
	供應商名稱 (註:以代號標示)	金額	占全年度進貨 淨額比率(%)	供應商名稱 (註:以代號標示)	金額	占全年度進貨 淨額比率(%)
1	丁	24,228	27.46	丁	46,982	32.70
2	甲	32,249	36.55	甲	54,046	37.61
3	乙	29,668	33.63	乙	36,446	25.37
4	其他	2,076	2.35	其他	6,211	4.32
5	進貨淨額	88,221	100.00	進貨淨額	143,685	100.00



3.1.3 水資源管理

本公司位於竹北市台元科技管理園區，用水量統計及廢水處理資料如下：

	2023年	2024年	總排水(百萬公升)
廠別	總取水(百萬公升)	總取水(百萬公升)	自來水+地下水
	自來水(無地下水)	自來水(無地下水)	
新竹總公司	1.6	1.747	非屬製造業不適用
台南辦公室	無法取得數據	無法取得數據	
合計 (百萬公升)	1.6	1.747	
總耗水量 (百萬公升)	非屬製造業不適用	非屬製造業不適用	
組織特定度量 (單位)	營業淨額(百萬元)	營業淨額(百萬元)	廢水處理方式
組織特定度量值	368.995	362.438	一般生活污水，納入污水下水道系統
用水密集度	0.0043百萬公升/百萬元	0.0048百萬公升/百萬元	
註：總耗水量=總取水-總排水			

放流水分析

笙泉科技之運作，並無事業放流水，僅有生活放流水，已統一由公司所在地--台元科技園區內管理中心依相關法規標準執行放流水之排放。





3.2 因應氣候變遷

為因應全球氣候變遷危機，笙泉科技進行了氣候變遷風險評估，全面檢視溫室氣體排放量，制定了適地適量的減量目標，並逐步增加再生能源的使用。

3.2.1 溫室氣體管理

本公司意識到溫室氣體排放對全球生態環境和企業資源取得的影響，並認為應承擔相關責任。因此，本公司採取因應措施來減少溫室氣體排放量，提高自主管理能力，並為實現低碳永續家園而努力。

溫室氣體排放情況統計			
項目	單位	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放	tonCO ₂ e	10.8548	6.897
範疇二：間接溫室氣體排放	tonCO ₂ e	182.3862	175.7120
總排放量=範疇一+範疇二	tonCO ₂ e	193.2410	182.6089
組織特定度量(單位)	營收(百萬元)	368.995	362.438
溫室氣體排放強度	tonCO ₂ e/百萬元	0.524	0.504
註： 1. 排放係數依環境部「113年2月5日 公告溫室氣體排放係數」計算表計算 2. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2023年電力排碳係數=0.494kg CO ₂ e/kWh；2024年電力排碳係數=0.474kg CO ₂ e/kWh。 3. 溫室氣體排放強度=範疇一+範疇二之總排放量（噸CO ₂ e）/營業額（百萬元）。			

3.2.2 環保持續改善

確立具體的環保目標和指標，以評估措施的效果和成本效益。這可幫助公司瞭解環保支出的範圍和預期結果。減少對環境的衝擊、善盡企業社會責任。

單位：新臺幣仟元

近三年環保保護支出明細表			
項目	2022年	2023年	2024年
廢棄物處理	8.565	0	4.975
合計	8.565	0	4.975
註：1. 原2022年為含稅金額，修改為未稅金額 2. 2023年無環保支出			



3.3 環境污染防治

3.3.1 廢棄物管理

本公司廢棄物以生活廢棄物佔大宗，經分類後，統一由台元科技園區管理中心依規定進行處置；其餘事業廢棄物統一集中於儲存場所，並由專責人員管理與規劃廢棄物的減量與進出管制，處理過程皆符合環保相關法規要求。事業廢棄物管理以包材精簡化、降低廢棄物所占比率及資源回收再利用為減量管理。

廢棄物統計表						
廢棄物組成成分	2022年		2023年		2024年	
項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
生活廢棄物	4.356	焚化(不含能源回收)	3.96	焚化(不含能源回收)	3.802	焚化(不含能源回收)
一般事業廢棄物	0.045	能源回收	0	能源回收	0.1223	能源回收

笙泉科技廢棄物密集度如下表所示：

廢棄物密集度換算表				
項目	單位	2022年	2023年	2024年
廢棄物合計	公噸	4.401	3.96	3.924
廢棄物密集度	公噸/每人/年	0.0611	0.0582	0.0561



04 實踐共同生活





04 實踐共同生活

重大主題：員工多元化與平等機會

本主題的重大原因	多元化團隊能夠帶來不同的觀點和創新思維，提升問題解決能力，並增強企業的競爭力。此外，平等的工作環境有助於吸引和留住人才，提升員工滿意度和忠誠度，進而促進企業的整體表現。
政策 / 策略	公司已於2024年制定人權政策，並努力達成多元化人才培育發展目標，相關規範並依勞基法相關辦法執行。
管理評量機制	公司制定(1010年度績效考核辦法)與(1012 晉升作業)，定期執行績效評估與人員晉升作業。
績效與調整	公司建立了明確的勞工政策，其中包括對工資、績效、晉升和福利等方面的明確規定，以確保員工受到公平對待。 2024年女性主管比例為20%，已達預定目標19%。
預防或補救措施	預防措施：多元化的員工溝通管道，包括員工意見箱、勞資會議、檢舉專線、檢舉信箱。 提升企業多元化與包容性，方能於競爭激烈的市場中保持優勢。

重大主題：勞雇關係

本主題的重大原因	良好的勞雇關係對企業的生產力和穩定性至關重要。健康的關係能促進員工滿意度，降低離職率，提高整體工作氛圍，建立穩定和諧的勞雇關係，促進持續的業務發展。
政策 / 策略	公司十分重視育才與留才，希望能透過完善的薪資福利制度與教育訓練以降低員工離職率。
管理評量機制	不定期於主管會議報告離職率。 每季勞資會議雙向溝通與問題反應處理。
績效與調整	2024年員工離職率為10.14%，已符合既定離職率10~12%之目標。
預防或補救措施	預防措施： 1.提供管理層相關的培訓，提升在勞雇關係中管理與處理的能力。 2.定期了解同業與市場薪資福利行情進行內部檢視，依制度規畫每年度調薪晉升。



4.1 打造幸福職場

笙泉科技重視人權的落實，秉持公平、尊重的態度實踐勞工政策及其精神，建立平等、包容、開放溝通的文化，塑造保障人權的工作環境，確保將相關精神落實內化至員工工作和企業文化中。期望藉由提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。

員工統計

員工統計以當年度12月31日仍在職者為計算基準。笙泉科技未聘用臨時或兼職員工，亦無聘僱非員工工作者，2022-2024年員工人數並無顯著波動，近三年員工變化如下呈現。

年度		2022年			2023年			2024年		
地區/類型		女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
台灣	員工數	25	47	72	25	43	68	27	43	70
	正職員工數	25	47	72	25	43	68	27	43	70
	臨時員工數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工數	25	47	72	25	43	68	27	43	70
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0	0	0

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100%	6	100%	6	86%
		女	0	0%	0	0%	1	14%
	年齡	未滿50歲	2	29%	0	0%	2	29%
		50歲以上	5	71%	6	100%	5	71%
	學歷	碩士	3	43%	2	33%	4	57%
		學士/專科	4	57%	4	67%	3	43%
		高中職以下	0	0%	0	0%	0	0%
員工	性別	男	47	65%	43	63%	43	61%
		女	25	35%	25	37%	27	39%
	年齡	未滿30歲	7	10%	7	10%	7	10%
		30以上未滿50歲	39	54%	37	54%	37	53%
		50歲以上	26	36%	24	35%	26	37%
	學歷	博士	1	1%	1	1%	1	1%
		碩士	20	28%	19	28%	23	33%
		學士/專科	49	68%	46	68%	44	63%
		高中職以下	2	3%	2	3%	2	3%

註：未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數/當年底的員工總數）*100%

年度		2022年		2023年		2024年	
		男	女	男	女	男	女
員工人數	管理階層	17	3	17	4	16	4
	非管理階層	30	22	26	21	27	23
平均年齡		44.78		45.23		45.42	
平均服務年資		9.57		9.88		10.29	
學歷分布	博士	1	0	1	0	1	0
	碩士	16	4	15	4	15	8
	大專	30	19	27	19	27	17
	高中	0	2	0	2	0	2

員工新進與離職統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		72	-	68	-	70	-
新進員工							
性別	男	8	17%	8	19%	5	12%
	女	4	16%	6	24%	4	15%
年齡	未滿30歲	3	43%	3	43%	2	29%
	30以上未滿50歲	6	15%	9	24%	7	19%
	50歲以上	3	12%	2	8%	0	0%
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0%
	碩士	3	15%	5	26%	4	17%
	學士/專科	9	18%	9	20%	5	11%
	高中職以下	0	0%	0	0%	0	0%
離職員工							
性別	男	4	9%	12	28%	5	12%
	女	2	8%	6	24%	2	7%
年齡	未滿30歲	1	14%	2	29%	1	14%
	30以上未滿50歲	4	10%	11	30%	4	11%
	50歲以上	1	4%	5	21%	2	8%
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0%
	碩士	2	10%	6	32%	1	4%
	學士/專科	4	8%	12	26%	6	14%
	高中職以下	0	0%	0	0%	0	0%

註：1. 請以當年底的員工總人數為準;
2. 新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數) *100%
3. 女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數/當年底女性員工總數) *100%;
4. 離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數) *100%
5. 未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數/當年底未滿30歲的員工總數) *100%



4.1.1 人權維護

為了協助員工兼顧事業與家庭，筌泉實施了育嬰留職停薪制度。根據《就業保險法》，員工在留職期間可以領取勞保投保薪資的百分之六十的留職停薪津貼。

公司訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，申訴人得向部門主管或行政部提出申訴，其中女性委員應達二分之一以上，並要求於二個月內完成調查結案，相關資料絕對保密，提供被申訴人說明機會。定期實施教育訓練，預防性騷擾事件發生。2024年本公司均未發生人權申訴，亦無違反員工人權承諾的事件。其中保全系統委由園區管理中心處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練與人權維護等訓練。

4.1.2 招募政策

筌泉科技致力於創造友善職場，重視多元性和平等，確保每位員工都受到公平對待。提供內部員工教育訓練和輪調機會，這有助於員工在不同職能領域中發展並獲得更廣泛的經驗。公司重視從內部拔擢人才，並提供升遷制度和機會，此展現了內部完善的多元升遷制度和機會，這意味著公司重視內部員工的發展，並提供他們在不同職位上展示和發揮才能的機會。

4.1.3 聘用福利

提供完善的薪資政策和福利待遇對員工的持續發展非常重要，確保員工在公司內部有穩定的經濟基礎，同時能夠在個人和職業發展方面無後顧之憂。這對於保留優秀人才、提高員工滿意度和忠誠度非常重要。

4.1.4 薪資待遇

筌泉建立了完善的薪資政策，確保員工的薪資合理且具競爭力。公司可能根據員工的工作表現、職位等級或其他相關因素來評估和調整薪資。公司提供各種福利待遇，旨在支持員工的生活需求和個人發展。這些福利包括醫療保險(員工及眷屬)、彈性工作時間、假期制度、培訓和發展機會等。

近三年員工薪資相關費用

項 目	2022年	2023年	2024年
薪資費用	86,831	86,120	84,886
勞健保費用	8,177	7,984	7,759
退休金費用	3,954	4,195	4,157
董事酬金	(1,644)註 1	993	1,116
其他員工福利費用	1,411	1,419	1,507
合計	98,729	100,711	99,425

(單位：新台幣仟元)

註 1：董事酬金負數原因為估列數與實際發放數，迴轉差異產生。



公司致力於透過具有競爭力的整體薪酬來吸引全球各地的優秀人才。本公司重視薪資公平，管理職女性與男性主管的薪酬比例為0.56：1(女性管理職因人數少且全數為行政職，男性管理職大多數為資深研發工程職)，非管理職女性與男性員工的薪酬比例為0.78：1。公司更優先考慮當地居民的錄用，以支援地方經濟發展並增進與當地社區的互動與溝通。多元化和包容性是本公司企業文化的核心，確保每位員工都能發揮其潛力。薪資調整基於全球經濟、產業發展及個人表現，並符合當地最低工資標準，遵守性別平等原則。這些措施共同推動本公司向永續發展目標邁進，為台灣本機創造更多就業機會，持續與當地共同成長。

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新臺幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	4	16	1,061,501	1,901,254	0.56	1
非管理職	23	27	723,858	925,317	0.78	1
直接人員	0	0	0	0	0	0
間接人員	27	43	773,879	1,288,456	0.60	1

註：
1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。
2.若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人） 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人） 年度總薪酬之增加比率
台灣	3.05	-2.38

註：
1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

國內上市櫃公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。2024年公司營業淨額低於2023年，公司收入減少，進而影響員工福利獎金之發放，故2024年薪資平均數與中位數均較2023年下降。

	2023年	2024年	與前一年度之變動%
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,133 (新臺幣仟元)	1,096 (新臺幣仟元)	-3.27
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,040 (新臺幣仟元)	1,004 (新臺幣仟元)	-3.59

註：上述計算員工不包含經理人、部分工時人員、僱用期間不滿6個月之短期人員、給薪期間不滿6個月之新進或離職人員。



4.1.5 員工福利

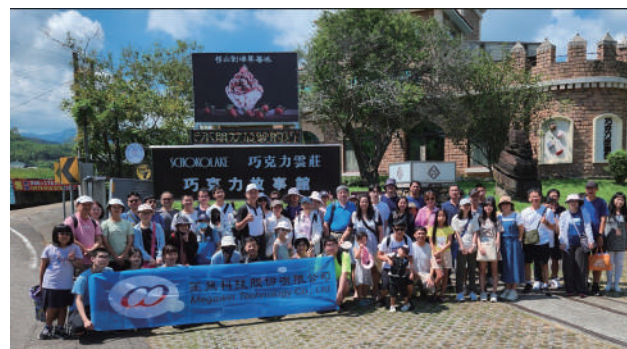
員工健康生活及壓力紓解不僅可讓員工工作與生活平衡，更能進一步提升工作效率，本公司在各地舉辦員工活動，藉由員工旅遊、家庭日、健康檢查、生日活動、資深員工及獎金津貼補助等，全方位照顧同仁的食衣住行，並持續檢驗成效、進行改善、持續提升公司管理績效指標。

請/休假制度	週休二日、特休/彈休、陪產假、產檢假、生理假
保險類	勞保、健保、員工及眷屬免費團保
獎金	年終獎金、三節獎金/禮券、員工生日禮券
補助類	員工結婚補助、生育補助、傷病補助
其他	健康檢查、員工在職訓練、資深員工

年終尾牙



員工家庭日



資深員工



年節聚餐





育嬰留停情形

請/休假制度	2022年			2023年			2024年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	2	3	0	1	1	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留存率% (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計算方式： 1. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C) 2. 當年度育嬰留停留存率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)									

4.1.6 溝通管道

公司遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。每季定期召開勞資會議，除勞資代表出席外，員工出席率亦達九成以上。資方定期進行業績與政策訊息宣達外，勞方亦提出疑問與建議，通透的溝通已建立勞資雙方的互動與互信。

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

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

4.1.7 績效評核

公司訂有績效考核作業辦法，每年進行全體員工績效評核，檢視工作績效及達成能力，能協助員工改善工作能力與績效，發掘成長機會、發揮員工潛能，再將評核結果運用於調薪、獎金、晉升。其中，副總經理以上主管不列為考核對象，由直屬主管或董事會以面談或工作心得方式為之。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例 %	75	56.25	0	60.94
接受考核的女性員工比例 %	25	43.75	0	39.06



4.1.8 退休規劃

笙泉科技依法規訂立退休辦法，配合勞工退休條例的修訂實施，自2005年7月1日起，原適用舊制之員工依得選擇舊制或新制，如經選擇新制後之服務年資或新制施行後到職的員工其服務年資改採確定提撥制，退休金的給付由公司按月以不低於每月工資6%提繳退休金至勞工退休金個人專戶。選擇舊制的員工，依法按月提撥職工退休金存放於台灣銀行退休金專戶。本公司已於2021年結清舊制退休金帳戶，故目前已無舊制退休金帳戶須提撥。

4.2 員工職涯規劃

4.2.1 完善員工職涯規劃

配合公司人力資源發展規劃之需求，提升員工所需的知識、態度與技能，協助員工強化受雇能力，本公司提供員工完整訓練以達成上述目標。

管理職	為提升主管領導素養與決策能力，透過課程研討、實務演練及分享等方式，經由講師實際互動與引導，將公司文化與理念深入運用於管理實務中。
非管理職	2024年度公司規劃符合同仁需求之教育訓練課程，透過實體課程舉辦，以協同仁於提升技能與專業知識，未來可應用於實際工作中。後續依課程滿意度回饋持續追蹤成效，瞭解員工的更多訓練需求。

訓練項目	訓練項目說明
專業別訓練	係指各單位針對在職從業人員施以專業教育訓練，其著重於專業工作知能及技術層次之提昇
共通性訓練	為培養及提昇在職從業人員符合企業核心價值、文化、目標共通之知識、態度、技能與職安等課程
自我啟發訓練	提供書籍、訓練教材、專業期刊、雜誌等供員工於下班或休閒之自我研習及進修
階層別訓練	為培養及提昇各級從業人員所需之職能，主要旨在提昇各級人員之管理能力、知識、技巧，開拓未來職涯視野所辦理之訓練
新進人員職前訓練	共同性之職前教育訓練，提供新進人員對公司組織、沿革、經營理念、企業文化、人事福利制度、管理規章、環境與產品等介紹
其他訓練	因應公司運作及發展所需要之訓練課程

- 針對新進員工之新人訓練進行通識新訓與職務新訓，當年度新進員工共 9 人，通識新訓總時數共為18小時。



- 本公司高階經理人參與公司治理有關之進修情形(人次與時數表)如下：

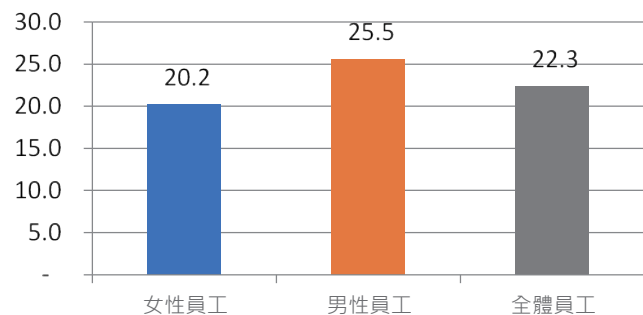
職 稱 姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長溫國良、總經理林明為、副總經理王鈺鎧、副總經理廖崇榮、財務部資深經理/會計財務主管孫茜綾、稽核主管江由玲共6人	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	產品碳足跡盤查實務	3小時
	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	節能與永續發展—企業淨零之路	3小時
總經理林明為	2024/09/26	中華民國內部稽核協會	財務分析指標判讀及經營風險預防	6小時
副總經理廖崇榮	2024/10/30	社團法人中華公司治理協會	董監事不可不知的公司治理評鑑指標最新趨勢—智財管理	3小時
	2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3小時
財務部資深經理/會計財務主管孫茜綾	2024/01/24	財團法人中華民國會計研究發展基金會	主管機關要求設置公司治理人員之稽核法遵實務	6小時
	2024/06/28	財團法人中華民國內部稽核協會	自行評估實務篇	6小時
	2024/07/18	財團法人中華民國內部稽核協會	資訊治理與內控內稽(個資、營業秘密保護與人工智慧)	6小時
	2024/09/11	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會新竹場	3小時
稽核主管江由玲	2024/08/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理實務及稽核案例解析—以董事會與股東會為中心	6小時



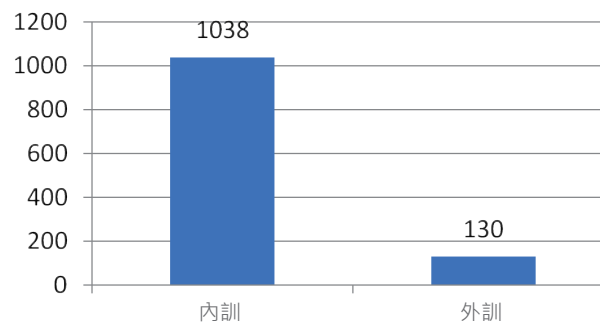
4.2.2 員工進修訓練實施情形

笙泉重視每一位成員的知識學習與成長，除每年度透過各部門訓練需求調查外，也積極規劃新人、管理及專業課程。透過不間斷的培訓，以及內部訓練的傳承，始能讓員工在既有的專業領域及創新力提升。

平均教育訓練時數



教育訓練類別時數



註：

1. 每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數
2. 每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數
3. 各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數





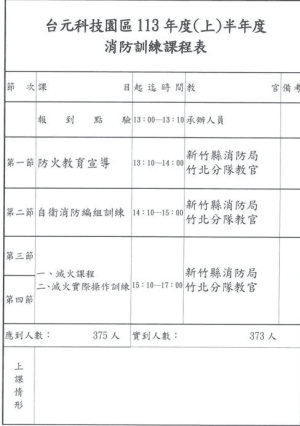
4.3 職業安全衛生管理

勞資參與，共建安全衛生工作環境

為遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。本公司根據職業安全衛生法和職業安全衛生管理辦法的要求，已制定了安全衛生工作守則，重視並預防職業災害的發生。這項計畫旨在確保公司的工作環境和相關設備達到安全衛生的標準。同時，公司亦不斷改善工作環境和相關設備，以提高工作場所的安全性。透過制定安全衛生自動檢查計畫，致力於保護員工的安全和健康，並確保符合相關的法律法規要求。

4.3.1 加強自衛消防編組能力暨災害應變演練

筌泉配合台元科技管理中心定期舉辦之〈自衛消防編組綜合演練〉，參與相關資教育訓練。

實施日期	演練項目	內容說明
2024.05.23	自衛消防編組 綜合演練	1. 防火教育宣導 2. 自衛消防編組訓練 3. 滅火課程與實際操作訓練
		
		
說明：通報班訓練	說明：滅火班訓練(滅火器、室內消防栓)	說明：安全防護班訓練
	防火教育宣導	



說明：救護班訓練



說明：避難引導班訓練



說明：綜合檢討

自衛消防編組訓練



滅火課程與實際操作訓練



4.3.2 工傷統計

依據職業安全衛生法第38條規定，笙泉科技依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，2024年歷經女性員工總工時：51,832小時、男性員工總工時：87,560小時，總經歷工時：139,392小時，安全事件及運輸事故事件皆為0件，顯示本公司的工安落實，具有顯著成效。

4.3.3 健康職場推動

笙泉科技致力於創建健康職場，提供良好的工作環境和支持員工身心健康的措施。依據法令規定，積極策劃、推動和執行相關的健康議題。本公司將著重於健康風險評估、健康管理、健康促進和工作環境危害評估，並提供相應的建議和服務，旨在保護員工的健康。

健康管理

笙泉科技定期實施員工健康檢查及積極宣導員工健走等活動。針對檢查結果進行異常管理，加強相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，照顧全體員工健康，2024員工健康檢查統計資訊如下表，未發現職業病及疑似職業病案例。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部X光、心電圖、2-4項精密超音波及斷層掃描
檢查人數(人)	67
檢查費用(仟元)	206,900



05 共創美好社會





05 共創美好社會

笙泉科技秉持與鄰近社區及環境發展良好互動關係的信念，遵守所有法令規範並與利害關係人充分溝通，降低生產行為對環境與社區的衝擊。

笙泉科技也積極投入產學合作及高等教育人才的培育，透過與大學院校合作(例如:南臺科技大學)，提供學校教學實習平台軟硬體設備，協助成立實驗室，期能助於國內整體微控制器應用技術的再提升，並培養理論與實務並重之微控制器應用專業技術人才。此外，針對大專院校電機或電子相關科技進行笙泉自行開發的Arduino®-Throne學界推廣，藉此讓更多學生了解32位Arduino®的基本技術知識、應用領域和操作實務。

5.1 社區發展與關懷

笙泉科技重視社區共榮發展，透由可觸及之面向協力推動教育、文化及環保意識的提升，與當地地區互為成長夥伴。

2024年公司運用企業資源，響應政府體育推廣政策，參與社區活動，期許與當地社會及社區和諧共處並發揮正面的社會影響力。2024年笙泉響應參與社區公益關懷活動，注重幼童健強體格，培育幼童運動精神，積極參與運動賽事舉辦。



申訴管道

笙泉科技網站提供利害關係人聯繫管道，若與利害關係人有關之議題可自行參考或直接與本公司聯繫。



有關社區安全，請參閱笙泉科技官網

檢舉信箱: sholder@magawin.com.tw

當年度經由正式申訴機制立案、處理和解決環境衝擊
申訴數量：0件。



5.2 產學合作

【整合產學研發能量 深耕技術核心】

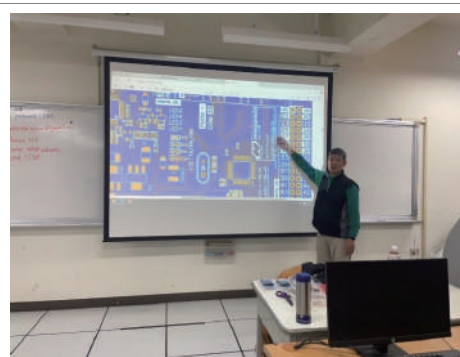
笙泉科技借助學界研發能量、結合企業經驗與市場需求，已長期參與學術界應用研究。不僅培植具研發潛力之人才，亦提升自身產品附加價值、積累研發技術能力。本公司的合作宗旨是達到共創價值、資源分享。近期學界合作對象暨計畫內容概述如下：

合作單位	計畫名稱	時程	備註
大專院校	32位Arduino®-Throne套件 學界推廣	2024年下半年~迄今	*朝陽科大(2024年12月2日): 32位Arduino®-Throne套件推廣教學與示範操作 *明新科大(2024年12月11日, 18日, 25日): 進行三次32位Arduino®-Throne套件推廣教學與示範操作
南臺科技大學	EDA環境維護方案	2023/07~2025/06	笙泉科技與南臺科大簽訂EDA環境維護方案計畫，藉由南臺科大已在Linux, EDA, CAD等積累的技術能力，將協助笙泉科技在EDA環境建置、維護及Linux系統故障排除事等事項提供南臺科大教師/學生的專長與經驗。

Arduino®-Throne推廣介紹教學
(2024年12月25日於明新科大)



由董老師Arduino®-Throne教學與示範操作
(2024年12月18日於明新科大)



Arduino®-Throne推廣介紹教學
(2024年12月02日於朝陽科大)



Arduino®-Throne推廣介紹教學
(2024年12月02日於朝陽科大)





【攜手同業 共創雙贏】

笙泉科技與同業攜手合作，共創雙贏。整合研發資源，深化技術核心，結合市場需求，長期進行研究開發。這不僅培育人才，提升產品價值，還積累了技術實力。本公司致力於共同創造價值，分享資源，攜手合作開發應用計畫。

合作單位	計畫名稱	時程	備註
寶發技研股份有限公司	全兼容性應用電路板技術委託開發	2023/01~2024/06	笙泉Arduino®幫助使用者易於入門32-bit MCU。能快速開發互動裝置、控制裝置。Arduino®-Throne套件特為教育界(技職或大專院校)和開發者設計，支援Arduino®和Keil C IDE，極具廣泛應用性。

特定主題：創新研發





特定主題：創新研發

笙泉科技：致力於高品質、高可靠度的微控制器（MCU）開發

笙泉科技長期專注於微控制器（MCU）產品的研發與創新，始終堅持「高品質、高可靠度」的核心理念。無論是客戶端於生產加工階段，或是終端用戶在實際使用中的體驗，笙泉MCU皆展現出高度穩定性與長期耐用的特性。

本公司以工業等級的標準來設計每一款MCU，確保產品能適用於嚴苛的控制環境。同時，笙泉亦重視產品對環境的影響，積極避免製造對地球造成負擔的電子產品，這是本公司面對產品開發的基本態度。

MCU 的智慧運作模型

微控制器之所以被視為智慧化半導體積體電路，是因其單一晶片整合了中央處理器（CPU）、記憶體與多項輸入輸出周邊功能，彷彿一部小型個人電腦。MCU透過內部CPU執行記憶體中的程式碼，根據輸入訊號做出輸出決策，形成完整的控制邏輯。

同一款MCU可因不同的內部程式碼，展現多樣化功能，例如鍵盤、遊戲搖桿、門禁系統等。隨著自動化與智慧化生活日漸普及，MCU在應用端的靈活性與實用性，將扮演愈發關鍵的角色。

三大創新方向

A. 綠色創新：打造環保友善MCU

笙泉致力於開發環境友好的產品，將綠色概念融入生產過程，並使用環保材料以符合多項歐盟環保標準，包括RoHS和REACH等。未來，笙泉將持續與供應商合作，降低生產過程中的能源消耗，減少對環境的影響。目前已推出的Green等級MCU產品，符合以下歐盟法規：

1. IC 封裝體材質符合歐盟有害物質限制 2015/863/EU 指令的 RoHS條文
2. IC 外包裝材符合歐盟包裝材與包裝材廢棄物 94/62/EC 指令的PPWD條文
3. IC 封裝體材質符合歐盟高度關切物質 EC No 1907/2006 指令的REACH_SVHC條文
4. IC 封裝體材質符合歐盟添加油多環芳香烴成分 2005/69/EC指令的 PAHs 條文
5. IC 封裝體材質符合歐盟全氟辛烷磺酸 與全氟辛酸成分 2006/122/EC 指令的 PFOS/PFOA條文ROHS

展望未來，笙泉將持續與供應鏈夥伴合作，在維持產品品質的同時，降低生產過程中的能源消耗與環境衝擊。

B. 技術創新：提升產品效能與安全性

1. 高可靠度：

笙泉MCU具備優異的靜電防護（ESD）與抗干擾能力，能有效提高生產良率與延長產品壽命，確保最終應用的穩定運作。

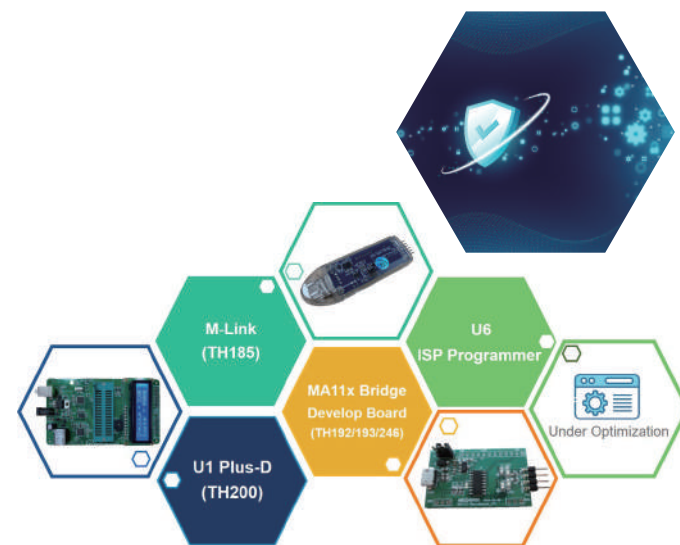
2. 高安全性：

每款MCU的記憶體內容均為客戶專屬智慧財產，笙泉重視程式碼保護機制，不斷強化資訊安全設計，贏得客戶高度信任。

3. 完整開發工具支援：

為協助客戶開發及部署，笙泉提供完整的MCU工具鏈，涵蓋開發、量產及售後應用各階段，協助客戶快速導入與開發。

目前，笙泉已具備完整的8位元與32位元MCU產品線，未來將從現有的Arm® Cortex®-M0架構，逐步升級至M3、M4等高階系列，強化效能並拓展產品應用。





C. 應用創新：綠能與未來導向的應用發展

1. 節能應用：馬達控制 (BLDC MCU)

馬達是日常用電的最大宗消耗來源之一。笙泉投入BLDC (無刷直流) MCU開發，目標是提高能源使用效率。目前已推出中低壓「有感應型」MCU產品，未來將推出「無感應型」及高壓控制產品，擴展應用至冰箱、冷氣、洗衣機、風扇等家電領域。

2. 電源管理：BMS 與 USB PD 支援

• BMS (電池管理系統)

鋰電池應用日漸普及，從3C裝置擴展至電動工具、無人機與家電。笙泉投入高效率電池充放電管理技術，已推出第一代產品，並持續研發高精度、高效能的BMS解決方案。

• USB PD (Power Delivery)

USB PD的普及將統一充電介面，減少充電器浪費與環境負擔。笙泉已推出支援USB PD 3.1的MCU，未來將擴展至多樣化能耗應用場景，與客戶共同迎接全球通用充電介面的趨勢。

3. 低功耗MCU

針對需長效供電的裝置，如可穿戴裝置與物聯網 (IoT)，笙泉採用ULL製程，設計低功耗8位元與32位元MCU，降低能源使用頻率，延長電池壽命，未來將持續擴展此產品線，提升能源效率。

4. 車用MCU

隨著新能源車市場崛起，電子控制成為車輛核心。笙泉已推出通過AEC-Q100 Grade2認證的車用MCU，並計畫開發Grade1產品，涵蓋從基本車況顯示到各類車內輔助系統等多樣智能化應用，滿足車用電子越來越多元的需求。

結語

笙泉科技將持續秉持「品質為本、創新為先」的理念，深耕MCU技術發展，並致力於環境友善與智慧應用的推進。從核心設計到應用擴展，笙泉期許與全球客戶攜手，共同邁向綠色科技的美好未來。



特定主題：資訊安全





特定主題：資訊安全

本公司為追求企業永續經營及注重產品、客戶及員工等等相關之資訊安全，建立公司資訊安全管理制度，並建立資訊安全作業流程，以達到上述產品、客戶及員工等資訊安全管理之目標。為達到上述之資安管理目標，笙泉建立資通安全管理架構如下：

資安專責人員	權責
執行長	- 企業資通安全文件制訂、修改、廢除之核准。 - 各資通安全政策之審查及核准。
資安主管	- 督導資訊系統、網路之建置及維護管理。 - 網路架構及資訊系統異動之審核及核准。 - 資訊安全相關文件之制訂、修改與廢除。 - 負責資通事之處理、督導、通報及預防。
資安管理人員	- 資安管理人員為主要通報窗口。 - 負責網路架構、資訊系統之建置、維護及管理。 - 負責資通事件之接收及記錄。 - 負責資通事件處理及回報通報人。



本公司為確保資訊資產不受任何外部干擾、破壞、攻擊或任何其他破壞性或負面的行為影響，定期執行資訊相關作業稽核，及資訊安全風險控管稽查。相關資訊安全管理依據公司管理規範『資訊安全管理規範』、『個人資料保護管理規範』及『資通安全政策及管理規範』相關內容執行。

公司各項資訊安全管理政策必須遵守政府相關法規之規定，適用範圍包含本公司所有員工及所接觸公司內任何研發、業務、生產、財務等相關資訊人員，公司所有人員均應遵守公司相關之資訊安全管理規範，且均負有維持資訊安全之責任。

資訊安全組織為有效落實資安管理，依據規畫、執行、查核與行動的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並透過定期的內部與外部稽核，確保執行狀況符合規範，維護重要資產的機密性、完整性及可用性。從系統面、技術面、管理面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求的機密資訊保護服務。

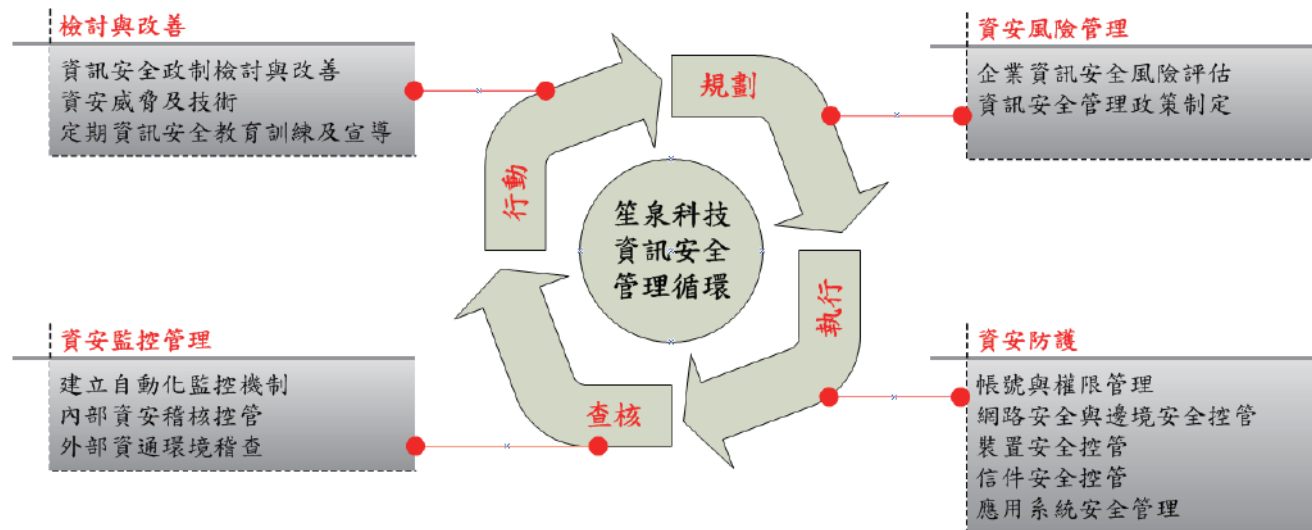
笙泉為了建立與消費者及投資者，即時之服務管道，於公司官網(www.megawin.com.tw)中『聯絡我們』專項下建置『聯絡表格』，提供消費者與投資者，針對產品服務與公司營運等相關問題詢問、建議及問題申訴等建立互動之聯繫方式，且公司內都設有專人回應消費者與投資者，表單內所有內容依據公司制定『個人資料保護管理規範』確實尊重消費者之隱私權，保護消費者與投資者提供之個人資料。

笙泉針對資安管理成果，每年都有進行年度之內、外部稽核，該稽核主要查核『113年電腦化資訊處理作業及資訊安全查核』及『113年度資訊循環查核』等作業流程與評核其執行成效。



2024年投入資源包含資安系統及相關軟體之維護續約及授權續約，資安人員建置、並於每週以資訊安全工作內容、重點編制週報送予主管，每季員工座談會上完成資訊安全宣導及近期國內重大資訊安全事件宣導。

2025年及未來資訊安全防控主要在於因應外在威脅利用AI技術進行網路攻擊時，資安設備及相關監控系統可提供即時監控及快速反應及防治作為。目前除了提升(更新)資安設備以加強邊境防護，未來將導入自動化防護及AI技術整合，提升主機及端點的資安防護。





附錄

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表

使用聲明	笙泉科技股份有限公司已參考GRI準則報導2024.01.01-2024.12.31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1：基礎 2021
適用GRI行業準則	N/A

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 笙泉科技現況	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 產品行銷策略	31	
	2-7	員工	4.1 打造幸福職場	46	
	2-8	非員工的工作者	4.1 打造幸福職場	46	
3. 治理					
GRI 2一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 穩健的治理	19	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.2 穩健的治理	19	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 穩健的治理	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.5 誠信經營	28	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 穩健的治理	19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	3	
	2-15	利益衝突	1.2 穩健的治理	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 穩健的治理	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 穩健的治理	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 穩健的治理	19	
	2-19	薪酬政策	1.2 穩健的治理	19	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 穩健的治理	19	
	2-21	年度總薪酬比率	4.1 打造幸福職場	46	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23	政策承諾	1.5 誠信經營	28	
	2-24	納入政策承諾	1.5 誠信經營	28	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.5 誠信經營	28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 誠信經營	28	
	2-27	法規遵循	1.5 誠信經營	28	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 外部協會參與	37	
5. 利害關係人議合					
GRI 2一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題鑑別	7	
	2-30	團體協約	4.1 打造幸福職場	46	
特定主題準則：200系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運績效與策略	25	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.4 氣候風險管理	27	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 打造幸福職場	46	
	201-4	取自政府之財務援助	1.3 營運績效與策略	25	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露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	4.1 打造幸福職場	46	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 打造幸福職場	46	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 能資源使用	39	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.5 誠信經營	28	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.5 誠信經營	28	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5 誠信經營	28	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露2019	207-1	稅務方針	1.3 營運績效與策略	25	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 營運績效與策略	25	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 營運績效與策略	25	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 能資源使用	39	
能源					
GRI 302 能源主題揭露2016	302-1	組織内部的能源消耗量	3.1 能資源使用	39	
	302-3	能源密集度	3.1 能資源使用	39	
	302-4	減少能源消耗	3.1 能資源使用	39	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題揭露2018	303-3	取水量	3.2 因應氣候變遷	42	
	303-4	排水量	3.2 因應氣候變遷	42	
	303-5	耗水量	3.2 因應氣候變遷	42	
排放					
GRI 305 排放主題揭露2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 因應氣候變遷	42	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2 因應氣候變遷	42	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 因應氣候變遷	42	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 因應氣候變遷	42	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 環境污染防治	43	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 環境污染防治	43	
GRI 306 廢棄物主題揭露2020	306-3	廢棄物的產生	3.3 環境污染防治	43	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 環境污染防治	43	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商評核	36	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商評核	36	
特定主題準則：400系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 打造幸福職場	46	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1 打造幸福職場	46	
	401-3	育嬰假	4.1 打造幸福職場	46	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 打造幸福職場	46	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-3	職業健康服務	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3 職業安全衛生管理	55	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-9	職業傷害	4.3 職業安全衛生管理	55	
	403-10	職業病	4.3 職業安全衛生管理	55	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 員工職涯規劃	52	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工職涯規劃	52	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 打造幸福職場	46	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1 打造幸福職場	46	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 打造幸福職場	46	
童工					
GRI 408 童工主題揭露2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 打造幸福職場	46	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 打造幸福職場	46	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.1 打造幸福職場	46	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 打造幸福職場	46	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	05 共創美好社會	59	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	05 共創美好社會	59	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商評核	36	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商評核	36	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2 產品品質控管	34	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 產品行銷策略	31	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.1 產品行銷策略	31	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1 產品行銷策略	31	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 誠信經營	28	



附錄二：永續會計準則SASB對照表

產業類別：半導體業(Semiconductors)

主題	會計指標	類別	編號	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	範疇一溫室氣體之全球總排放量	量化	TC-SC-110a.1	3.2 因應氣候變遷	42
	全氟化合物的總排放量(換算為二氧化碳當量呈現)	量化		不適用	
	揭露管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	分析討論	TC-SC-110a.2	03 領航綠色世紀	39
製造過程中的能源管理	能源總消耗量	量化	TC-SC-130a.1	3.1 能資源使用	39
	使用電網電力之占比	量化		3.1 能資源使用	39
	使用再生能源之占比	量化			
水資源管理	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	TC-SC-140a.1	3.1 能資源使用	39
	總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化		3.1 能資源使用	39
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	TC-SC-150a.1	3.3 環境污染防治	43
員工健康與安全	描述如何評估監控及減少員工暴露於有害環境方法	分析討論	TC-SC-320a.1	4.3 職業安全衛生管理	55
	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		--	
招募及管理全球專業人才	說明需要工作簽證的外籍員工比例，以及潛在衍生的招募風險	分析討論	TC-SC-330a.1	無外籍員工	
產品生命週期管理	包含IEC 62474 物質的產品收入比例，以及應如何減少使用這些物質的討論	分析討論	TC-SC-410a.1	不適用	
	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器(2) 桌上型電腦(3) 筆記型電腦	量化	TC-SC-410a.2	不適用	
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	分析討論	TC-SC-440a.1	2.1 產品行銷策略	31
智慧產權保護與競爭行為	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	TC-SC-520a.1	2.5 智慧產權保護與競爭行為	37
會計指標	總產量	量化	TC-SC-000.A	2.1產品行銷策略	31
	在廠內製造的比例	量化	TC-SC-000.B	不適用	



附錄三：永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.1 能資源使用	十億焦耳(GJ)・百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	3.1 能資源使用	千立方公尺(1000m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.3 環境污染防治制	公噸(t)・百分比(%)	不適用
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.3 職業安全衛生管理	比率(%)・數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	3.1 能資源使用	公噸(t)・百分比(%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	2.1 產品行銷策略	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2.5 智慧產權保護與競爭行為	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2.1 產品行銷策略	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊揭露

項目	對應章節	頁碼	省略/備註
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。	1.4 氣候風險管理	27	
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)。	1.4 氣候風險管理	27	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.4 氣候風險管理	27	
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。	1.4 氣候風險管理	27	
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。	1.4 氣候風險管理	27	
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。	1.4 氣候風險管理	27	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	1.4 氣候風險管理	27	
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。	1.4 氣候風險管理	27	
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)。	1.4 氣候風險管理	27	

註：本報告中一些圖片/插圖引用自以下圖庫中的“免費下載”圖源：

www.freepik.com

(some photos/illustrations are designed by freepik)

笙泉科技股份有限公司
Megawin Technology Co.,Ltd.

www.megawin.com.tw