

2025

ESG Report
Environmental Social Governance

鈺 寶 科 技

永續報告書



目錄

1、 關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
一、 營運績效與技術創新	5
二、 環境保護 (E): 落實淨零與綠色製造	6
三、 社會責任 (S): 打造平權與共好職場	6
四、 公司治理 (G): 誠信經營與風險控管	7
1.02 關於本公司	8
1.03 報告書資訊	11
2、 永續經營	15
2.01 永續發展策略	15
2.02 推動永續發展機制	17
2.03 董事會及功能性委員會	21
3、 利害關係人與重大主題	35
3.01 利害關係人議合	35
3.02 決定重大主題的流程	38
3.03 重大主題列表	40
3.04 重大議題之管理	42
4、 治理面	45

3150-創-鈺寶科技股份有限公司-2025 ESG Report 永續報告書

4.01	誠信經營	45
4.02	溝通管道及申訴機制	46
4.03	風險管理	49
4.04	資訊安全	51
4.05	參與各類社團組織	53
4.06	產品管理	54
4.07	供應商管理	56
5、	社會面	61
5.01	人力發展	61
5.02	職業安全及衛生	74
5.03	社區參與	78
6、	環境面	82
6.01	氣候變遷	82
6.02	溫室氣體管理	91
6.03	能源管理	94
6.04	水資源管理	97
6.05	廢棄物管理	100
7、	附錄	109
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	109

7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	123
7.03	附錄三、SASB 永續會計準則-半導體業揭露指標對應表.....	125

A person in a white lab coat is holding a clipboard. The clipboard has a pie chart titled "Database Usage by Month". The pie chart is divided into several colored segments: blue, red, green, purple, orange, and yellow. A legend on the right side of the chart lists the months: August (blue), September (red), October (green), November (purple), and December (orange). A hand with pink nail polish is pointing at the purple segment of the pie chart. The background is a blurred image of a person in a white lab coat holding a clipboard.

1

關於本報告書

1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

各位利害關係人，您好：

全球正面臨氣候變遷衝擊、動盪的國際局勢、通貨膨脹及各國保護主義興起，造成供應鏈的失衡與重整，也深刻影響了半導體產業的發展。面對日益嚴峻的經營環境，鈺寶科技 (SYNIC) 立足台灣、服務全球，藉由定期檢視環境保護 (Environment)、社會責任 (Social) 以及公司治理 (Governance) 三大面向，與時俱進關切 ESG 議題，強化研發能量與管理的運作效率。

我們秉持「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的核心價值與信念，以成為全球最領先的低延遲無線技術提供者為願景。以下為我們在營運與永續發展上的核心成果與未來展望：

一、營運績效與技術創新

114 年度 (2025 年) 鈺寶科技營業收入為新台幣 301,815 仟元。我們已成功轉型為系統設計服務全方案供應商 (Total Solution Provider)，透過「軟體加值硬體」的生意模式持續追求卓越。

- 核心技術與認證：公司以 SYNIC 品牌專注於「高音質、低延遲與一對多無線網路架構」技術核心，並榮獲日本音響協會的 SHDC® 認證與 SyncicSA® 空間音效演算法。
- 未來佈局：我們專注於低延遲無線技術之晶片與模組開發，未來更將跨足 AI 垂直應用佈局，與客戶共同合作，提供使用者完美的無線體驗。

二、環境保護 (E): 落實淨零與綠色製造

面對全球氣候變遷與 ESG 發展趨勢，我們積極參與並響應政府 2050 淨零碳排目標，將氣候變遷風險視為企業重要課題。

- 節能減碳：持續推動溫室氣體盤查，致力提升能源效率、管制衝突物質使用，並落實各項節能減碳措施。
- 綠色供應鏈：與專業的外包製造供應商密切合作，透過低功耗、高效能之產品設計及環境友善的製造過程，供應符合各地區環境政策的高品質產品，達成淨零、低碳、低汙染的永續發展目標。

三、社會責任 (S): 打造平權與共好職場

我們相信員工身心靈的健康發展是家庭與社會幸福的重要基礎。

- 友善職場：鼓勵開放且多元的工作文化，重視安全與平權的工作環境，並落實隱私保護與資安相關措施。

- 人才培育：鼓勵個人與團隊終身學習，強化創新與專業發展。我們不僅追求卓越，也重視人文學習，將「共好利他」作為企業的重要使命。

四、 公司治理 (G): 誠信經營與風險控管

「誠信與正直」是鈺寶科技經營的重要核心價值，我們以此落實公司治理與資訊透明。

- 穩健營運：健全董事會與功能性委員會組織，以法遵與風險控制為管理重點。
- 永續藍圖：結合金管會「公司治理 3.0 永續發展藍圖」推動公司運作，高度關注國內外主管機關相關法令及主要銷售地區之政策變動，以適時調整營運策略，在充滿挑戰的環境中掌握先機。

展望未來 我們將以積極的態度、持續的行動落實供應商管理，並與產業鏈夥伴共同實踐永續。鈺寶科技將持續以 SYNIC 品牌在技術上追求卓越，為環境、社會及經濟的正向發展貢獻最大的心力。

1.02 關於本公司

1.公司簡介

鈺寶科技成立於 1998 年，秉持「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的經營理念，為全球高效能、低功耗、低延遲無線音訊傳輸技術的領導廠商。本公司專注於無線音訊傳輸晶片及模組之研發設計與銷售，採專業分工之無晶圓廠 (Fabless) 模式營運。

公司名稱	鈺寶科技股份有限公司
公司型態	上市公司-創新板
股票代號	3150
設立時間	1998 年 1 月 23 日
股票上市日期	2024 年 6 月 27 日
企業總部	新竹市公道五路二段 101 號 10 樓之一
董事長	蔡玲君
總經理	黃良駿
產業類別	半導體業
主要產品及服務	無線音訊傳輸晶片及模組之研發設計及銷售
實收資本額	新台幣 443,770,010 元

2.價值鏈簡介

本公司採專業分工之無晶圓廠 (Fabless) 模式營運，透過與上下游價值鏈的緊密協作，提供具高度競爭力的客製化產品：

- 上游供應商 (晶圓製造與專業外包製造廠) ：
 - 晶圓供應商：作為 IC 設計公司，產品主要原料為晶圓。我們嚴選優良廠商並維持長期穩定的合作關係，以取得穩定的供貨；同時配合新產品開發，持續導入優質新供應商，確保產能供應無虞，且品質與交期均維持高水準。
 - 專業代工夥伴：基於對生產流程的深度了解，研發團隊導入「可製造性導向設計」(DFM)，與專業的外包製造供應商密切配合，有效縮短開發時程並降低生產成本，大幅提升產品的市場競爭力。
- 下游客戶與策略夥伴 (國際家電、音響及電競領導品牌) ：
 - 國際一線品牌大廠：客戶群涵蓋全球家電與音響領導品牌。我們與品牌客戶建立超過十年以上的策略夥伴關係，於晶片開發過程即共同研議、定義規格，確保高度客製化的無線音訊控制晶片及模組能完全符合客戶預期效能。憑藉世界級客戶量產認可的優異品質，鈺寶已樹立極高的競爭門檻，並持續積極拓展新客戶。

- 終端應用市場：透過與下游客戶的深度合作，我們提供低延遲、高音質、一對多的無線傳輸方案。產品終端應用廣泛涵蓋家庭影音娛樂（如 Soundbar、環繞喇叭與重低音）、一對多樂器無線傳輸、無線音箱、無線耳機麥克風，以及一對三電競級無線滑鼠、鍵盤與耳機等，共同為終端使用者帶來完美的無線體驗。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會(GRI)於 2021 年發布之 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 進行編製，並參考臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及 ESG 數位平台架構撰寫。以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為鈺寶科技股份有限公司出版第 2 本報告書，鈺寶科技股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露鈺寶科技 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書範圍涵蓋鈺寶科技股份有限公司(台灣總部新竹辦公室及南港辦公室)，與本公司財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。

本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

1.03.4 資訊重編

2025 年鈺寶科技股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書尚未進行第三方外部確信。後續將依據法規時程及公司「永續報告書編製及確信作業程序」辦理確信作業。

1.03.6 永續報告之責任單位

本報告書由鈺寶科技「永續發展推動小組」統籌編製，由總經理擔任召集人，並由各 ESG 工作小組負責資料蒐集與審核。任何有關本報告書或對鈺寶科技股

份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：總經理室/黃良駿 總經理

聯絡電話：03-5169188

聯絡地址：新竹市公道五路二段 101 號 10 樓之 1

電子信箱：esg@syncomm.com.tw

ESG 網站：<https://www.syncomm.com.tw/tw/esg>



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

在全球氣候風險加劇與半導體供應鏈重整的變局下，永續發展已由單純的「合規要求」轉化為企業的核心競爭優勢。鈺寶科技（以下簡稱「鈺寶」）深知，技術創新與永續承諾的深度耦合，是驅動長期成長的關鍵。作為資通訊產業的關鍵參與者，我們正透過核心技術的領先地位，將環境責任內化於產品研發流程，實現永續營運。

鈺寶始終秉持「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的核心價值，致力成為「全球領先的低延遲無線技術提供者」。在無線音訊傳輸領域深耕 20 餘年，我們不單追求技術參數的突破，更透過自主開發的通訊協定與演算法，為客戶打造低碳、高效且人性化的無線體驗。

從晶片設計到系統設計服務全方案供應商 (Total Solution Provider)

面對高度競爭的市場，鈺寶正執行戰略轉型，利用「軟體加值硬體」的生意模式，從傳統的 IC 設計者進化為系統方案提供者。此模式不僅能透過自主研發的空間音訊 (SynicSA®) 與高音質壓縮技術 (SHDC®) 縮短開發週期，更能藉由「無晶圓廠」(Fabless) 的輕資產模式，落實「可製造性導向設計」(Design for Manufacturing, DFM)，減少生產過程中的資源浪費與環境足跡。

ESG 具體行動與承諾

鈺寶積極響應 2050 淨零排放目標，已訂定明確的溫室氣體盤查時程：預計於 115 年（2026 年）完成個體盤查，並於 116 年揭露具體減量路徑。此外，我們已跨足邊緣運算（Edge AI）、無人機及機器人等垂直應用布局，將低延遲核心技术轉化為智慧化生活的永續基石。

技術實力與永續影響力透視

核心技術能力	對應之永續影響力
SHDC® 認證與 IA11/IA12 新世代晶片	全球首家通過 Hi-Res 認證的低延遲技術，優化音訊傳輸能效。
5.8GHz 10 聲道無線方案	高效能、低功耗設計，顯著降低終端電子產品使用階段的環境足跡。
低延遲私有協定與藍牙音訊整合	透過技術優化減少訊號重複傳輸，提升無線頻譜使用效率。
AI 垂直應用（UAV、機器人、AR/VR）	賦能智慧化裝置精準控制，提升邊緣運算效率並降低系統整體能耗。

策略價值透視：財務穩健下的創新韌性

2025 年（114 年度）受消費性電子市場波動及產品交替期影響，營業收入調整至新台幣 3.01 億元，並產生 993 萬元的淨損。然而，鈺寶在維持「無舉債經營」的健全財務基礎下，仍堅持投入高達 9,211 萬元的研發費用。這種「逆境投入」的策略選擇，體現了組織對 Edge AI 與低延遲技術領先地位的決心，不僅能確保產品線的無縫轉接，更向利害關係人證明了企業具備足夠的風險緩衝與持續轉型的韌性。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

完善的治理體系是 ESG 落地的根基。鈺寶建立「由上而下」的決策架構，將永續績效納入董事會與管理層的最高監督範疇，確保 ESG 策略與營運目標高度同步。

本公司設立「永續發展推動小組」，由總經理擔任總召集人，作為統籌公司永續策略的專責單位。小組下設四個工作小組，透過跨部門資源整合落實具體指標：

- 公司治理小組：負責誠信經營、風險管理與經營績效。
- 社會公益小組：專注多元共融、人才培育與職業安全。
- 環境永續小組：推動氣候變遷因應、能資源與廢棄物管理。
- 營運永續小組：聚焦創新研發、永續供應鏈及資訊安全治理（包含資訊技術暨資安專責單位）。

董事會結構與多元化

董事會為永續治理的最高單位，目前共 9 席成員，具備高度專業互補性：

- 多元組成：包含 3 席獨立董事（33.33%）及 2 席女性董事（22.22%）。

- 背景互補：成員涵蓋法律、財務、創投與資通訊產業行銷等領域。
- 運作實效：2025 年董事會對自身運作及功能性委員會之績效評估結果皆為「良好」。

權責流轉機制

永續小組每年至少一次向董事會報告。以實證觀之，114 年度的永續發展情形已於 114 年 12 月 16 日董事會完成報告；而 2025 年召開的 6 場董事會中，有 50% 涉及永續議題討論，顯示治理階層對 ESG 的高度參與。

行政決策力與風險判斷

「總經理擔任召集人」的設計確保了 ESG 政策具備最高行政執行力，能有效打破部門本位主義，尤其是將「資安與隱私」納入營運永續小組，直接回應了技術型企業最核心的營運風險。而董事會多元化的專業背景，則顯著提升了組織在面對複雜法規（如 RoHS/REACH）與財務波動時的決策精確度，確保治理決策不存死角。

完善的架構奠定了執行的基礎，而真實的營運成效則需透過與利害關係人的溝通與重大議題的實踐來驗證。

2.02.2 運作情形

卓越的永續運作取決於「實質性」的精準掌握。鈺寶科技透過標準化的議合機

制，將利害關係人的期望轉化為組織內部的關鍵績效指標 (KPI)。

重大議題鑑別流程

鈺寶採行四階段鑑別程序：

1. 組織脈絡分析：篩選出 18 項資通訊產業相關議題。
2. 衝擊評估：收集 8 份高階管理問卷與 37 份外部利害關係人回饋。
3. 排序決議：最終鎖定 8 項重大主題 (如經濟績效、創新研發、資安隱私、供應鏈管理等)。
4. 核定揭露：定期收集數據編製報告，並由董事會最終核定。

利害關係人議合溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道與實績
股東/投資人	經濟績效、誠信經營	法說會、股東會。專用信箱： ir@syncomm.com.tw
員工	人才發展、薪酬福利	勞資會議、績效面談。服務信箱： hr@syncomm.com.tw
客戶	產品創新、資安隱私	客戶滿意度調查。業務信箱： sales@syncomm.com.tw
供應商	永續供應鏈、商業道德	採購窗口：Synic.PD@syncomm.com.tw
政府/社區	法規遵循、環境保護	公文往返、ESG 網站專區： esg@syncomm.com.tw

具體運作與風險監控實績

公司展現了極高的治理透明度與誠信文化：

- 治理紀律：114 年度 (2025 年) 董事會平均出席率達 100% ，且全體董事進修時數 100% 符合法規 (總計 60 小時) 。
- 資安防禦：114 年度投入資安防護費用 60.3 萬元，達成全年零資安外洩、零客戶隱私投訴之目標。
- 供應鏈管理：114 年度評鑑 28 家廠商，B 級以上達成率達 96.4% ，並落實無衝突礦產與綠色採購規範。
- 誠信執行：辦理誠信經營訓練 56 人次，全年無發生任何檢舉或不誠信行為。

誠信文化作為無形資產

將重大議題與 KPI 掛鉤，確保經營團隊的資源被配置於最具實質影響力的領域。高達 100% 的董事出席率與零檢舉紀錄，不僅是法律的遵循，更內化為鈺寶的企業文化。這種以誠信為核心的治理模式，在面對全球品牌大廠長達十年以上的策略合作時，轉化為不可取代的信賴資產，協助鈺寶在產能調度與技術合作中保持絕對優勢。

鈺寶科技透過完善的治理架構與透明的運作機制，確保在市場動盪與技術轉型期中依然能穩健前行。從追求低延遲無線技術的卓越，到落實 2050 淨零碳排的長期承諾，我們將持續以精準的策略與高度的治理自律，為環境、社會及經濟創造共享價值。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容詳見「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」等章節。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

高品質的治理架構是企業實踐永續經營的核心基石，亦是緩解 ESG 系統性風險的關鍵防禦線。鈺寶科技（以下簡稱「本公司」）深知董事會作為氣候與永續治理的最高督導單位，必須建立透明且高效的決策路徑，以確保「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」之核心價值能有效轉化為具體的營運策略。透過落實 GRI 2-12（董事會對影響管理之督導角色）與 GRI 2-14（董事會對永續報告之審核職責）的合規要求，本公司將永續發展目標提升至戰略高度，強化董事會履行利害關係人之受託責任（Fiduciary Duty）。

治理架構與權責分工

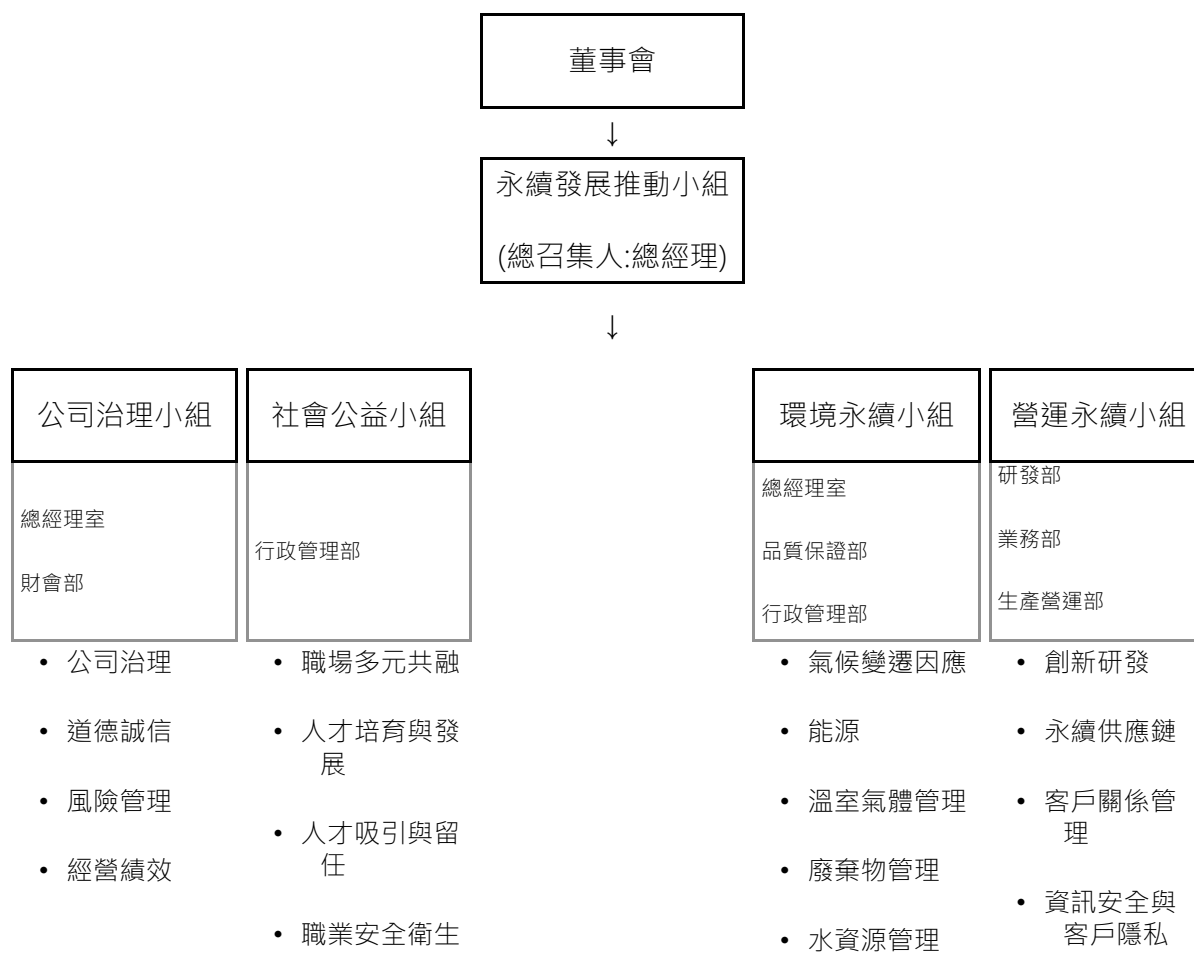
本公司目前董事會由 9 位 具備深厚專業底蘊的成員組成，包含 3 位獨立董事（佔比達 33.33%）及 2 位女性董事。成員背景橫跨法律、財務、創投與資訊科技，展現多元化的治理視角與決策廣度。

為落實永續發展轉型，本公司於 2024 年 10 月正式成立「永續發展推動小

組」，由總經理擔任總召集人，統籌資源並確保永續策略與營運方針高度整

合。該小組轄下設置四個功能性工作小組，明確劃分權責：

- 公司治理小組：負責強化董事會職能、誠信經營宣導、風險管理體系建置及經營績效之揭露。
- 社會公益小組：聚焦人才延攬與留任、職場多元共融、職業安全衛生（HSE）及社會參與行動。
- 環境永續小組：執行氣候變遷因應策略、溫室氣體與能源管理、水資源及廢棄物減量計畫。
- 營運永續小組：深化創新研發價值、落實永續供應鏈管理、優化客戶關係，並統籌資訊安全與隱私保護。



永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落

實，定期審核轄下 4 大 ESG 工作小組所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，

並協助監督公司之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合公司之氣候

治理現況。此外，本公司透過「永續發展實務守則」建立制度化規範，明確將

ESG 因子納入日常決策，其規範範疇包含：

- 環境保護：強調氣候變遷風險之辨識與對應策略，以及資源使用效率之提升。
- 社會責任：規範保障員工人權、優化勞動實務、強化社區關係及社會公益之投入。

- 公司治理：要求落實誠信經營、提高資訊透明度、建置嚴謹之內控及稽核機制。

本公司董事會積極參與永續議題之審核與監督。以 2024 年度為例，在召開的 6 場董事會中，涉及永續發展、ESG 專案或相關報告之議程比例達 50%。永續資訊由各工作小組定期收集後，經總召集人嚴格審閱，最終提報董事會核定。此種由下而上的執行與由上而下的督導機制，確保了重大性議題能與公司長期競爭優勢緊密連結。

完善的督導架構僅是治理的第一步，透過建立科學且客觀的績效評估機制，本公司進一步將治理意願轉化為具體當責 (Accountability)，確保永續目標之落實。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

建立客觀的績效評估機制是落實治理透明度與建立市場信心的關鍵。鈺寶科技透過定期的績效考核，將管理階層的報酬與公司長遠的 ESG 目標相連結，旨在確保決策者與全體股東、利害關係人之利益保持一致。此機制不僅符合 GRI 2-18 之要求，更能強化企業面對多變環境的韌性。

本公司實施年度董事會及功能性委員會（審計委員會、薪酬委員會）自我績效評鑑。2024 年度全體董事對公司治理與運作效率之評分均為「同意」或「非常

同意」；延續至 2025 年度 (114 年度)，董事會與各委員會之績效評估亦均維持「良好」水準。

值得強調的是，本公司董事會展現高度的專業參與度，2024 年度全體董事平均出席率高達 98.15%，2025 年度亦維持 100% 的高標。此數據充分反映決策層對於企業經營及永續課題之高度投入與誠信。

薪酬與績效之連結

- 薪酬委員會之當責：負責制定董事及經理人之績效評核標準，確保酬金發放與其對 ESG 指標（如進修時數、營運績效、法規遵循等）之貢獻及績效達成率相符。
- 內部審計之監督：審計委員會透過每季檢核稽核報告，持續監督內部控制制度之有效性。這種「監督、稽核、改善」的機制，確保了經營效能與風險控管並進。

除了透過評鑑機制檢視既有績效，董事會深知「知識」是優化決策品質的核心動力，因此積極透過持續教育，維持對全球永續趨勢的敏銳判斷力。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

在法規更新劇烈且氣候議題多變的數位轉型時代，董事會的知識更新能力即是企業的競爭力。鈺寶科技致力於落實 GRI 2-17 之準則，透過系統化的專業培訓

課程，協助董事掌握資安防禦、碳治理及永續路徑圖等新興課題。藉由強化決策層的專業素養，我們旨在構建一個具備前瞻視野的「學習型董事會」，以落實對利害關係人的誠信經營承諾。

年度進修成果彙整 本公司董事成員之進修時數均優於法規要求，2024 年與 2025 年之達成率均為 100%：

年度	全體董事總進修時數	每位董事最低進修時數	法律遵循達成率
2024 年度	63 小時	6 小時以上	100%
2025 年度	60 小時	6 小時以上	100%

2025 年度董事進修範疇兼具廣度與深度，確保決策層能全方位應對 ESG 挑戰：

1. 永續與氣候治理：研習「上市櫃公司永續發展行動方案及路徑圖」與「CDP 碳時代宣導」，強化董事會對全球低延遲無線傳輸產品之碳足跡管理思維。
2. 資安與法律遵循：涵蓋「資安治理盲點與對策」、「防範內線交易」及「非常規交易實務」。針對本公司作為無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司之特性，強化對資通訊產權及交易合規之風險控管。

3. 經營策略與商務：包含企業併購盡職調查、智慧財產權稅務管理等，優

化本公司轉型為系統設計服務全方案供應商 (Total Solution Provider)

過程中之商業策略深度。

鈺寶科技已成功建置由「董事督導 (Plan)、執行運作 (Do)、績效評估 (Check)、持續進修 (Act)」所構成的治理 PDCA 循環鏈。未來，本公司將持續深化董事會多元化政策，積極尋求產業專家舉薦，目標將任一性別之董事席次提升至三分之一，藉此強化企業治理之共融性 (DEI)。透過此一不斷自我進化的永續治理架構，我們承諾將持續為環境、社會及利害關係人創造長期的正向商業價值與永續影響力。

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

在半導體產業劇烈波動與技術更迭的環境下，董事會的多元化不僅是企業合規的基石，更是提升決策品質與增強企業戰略韌性的核心動能。透過具備跨領域專業、不同背景與性別多樣性的成員組成，董事會能有效審視營運風險，並在企業轉型關鍵期提供前瞻性的指導意見。

根據鈺寶科技最新治理數據，董事會成員選任已落實多元化方針。以下為 2024 至 2025 年董事會多元化指標彙整：

董事會多元化構成指標 (2024-2025 趨勢)

項目	2024 年實績	2025 年實績	備註 / 長期目標
董事總席次	9 席	9 席	包含 3 席獨立董事 (33.33%)
性別分布 (女性)	2 席 (22.22%)	2 席 (22.22%)	長期目標：任一性別達 1/3
年齡分布 (41-70 歲)	100%	100%	目前尚缺乏 40 歲以下之青年專業席次
專業背景	科技、產業、創業投資、證券金融、財務會計、法律、行銷	同左	涵蓋轉型所需之全方位領域

戰略價值分析：驅動「系統設計服務全方案供應商」轉型

此多元化結構對於鈺寶科技從 IC 設計轉型為「系統設計服務全方案供應商

(Total Solution Provider)」至關重要。具備「創業投資」與「證券金融」背景

的成員，能協助公司在跨足家庭機器人、無人機及 AR/VR 等新興市場時，精準

評估投資風險與市場切入點。在「軟體加值硬體」的新型商業模式下，具備科

技與智財法律背景的董事，能確保新一代 IA11/IA12 晶片與 Edge AI 技術研發

在專利佈局上的穩健性。

在建立具備高度專業背景的董事會後，其運作效能與進修參與度，則是確保治

理目標能否落實的實務關鍵。

2.03.2.2 運作情形

高效的董事會運作是落實誠信經營與確保股東權益的機制保障。鈺寶科技透過高出席率、針對性的專業訓練及嚴謹的自我評鑑，確保決策階層能隨時應對快速變化的國際 ESG 趨勢與技術挑戰。

運作績效與針對性培訓成果

鈺寶科技董事會展現了卓越的參與度，並透過精準的進修規劃強化專業判斷：

- 出席表現：2024 年全體董事出席率達 98.15%；2025 年進一步提升至 100%，展現核心決策圈對治理責任的高度投入。
- 專業持續教育：2024 年總進修時數為 63 小時，2025 年維持在 60 小時。進修課程反映了董事會對當前營運關鍵風險的關注，包含：
 - 併購與智財風險：如「企業併購之法律盡職調查 (Due Diligence)」及「智慧財產權稅務管理」，為公司規模擴張與商業模式轉型提供合規基礎。
 - 審計品質監督：專修「審計品質指標 (AQI) 之解讀與應用」，強化董事會對財務透明度的審視深度。
 - 永續與防弊：包含「永續報導之內部控制」及「資安治理對策」，確保決策與國際 ESG 路徑及資安防護標準接軌。

- 自我評鑑結果：2024 與 2025 年度之自我評鑑結果均為「良好/同意」，證實治理架構運作透明且具備自省優化能力。

持續的教育訓練有效降低了轉型期的營運盲點。而穩定的運作效率，則有賴於嚴謹的提名程序，以確保董事會能持續注入符合戰略需求的專業能量。

2.03.2.3 提名與遴選

透明且專業的提名機制是確保董事會獨立性與公正性的核心（符合 GRI 2-10 精神）。鈺寶科技建立了一套機制化的遴選程序，確保成員選任不受單一利益團體影響。

- 候選人提名制：公司採行「候選人提名制」，除內部推薦外，積極透過「產業專家」或「學術機構 (學校)」等多元管道尋求人才，以維護董事會背景的廣度。
- 獨立性與公正性：獨立董事席次維持於 33.33%，選任過程嚴格審核候選人在財務、法律及技術面的獨立職權行使能力，有效防範家族企業化風險，並確保決策過程平衡了股東、員工及客戶等多元利害關係人的利益。

在完善的遴選機制之外，鈺寶科技更建立嚴謹的利益迴避守則，以維護決策的絕對中立與公平。

2.03.2.4 利益迴避

防止權力濫用與防範利益輸送是維護企業誠信的必要手段 (符合 GRI 2-11 & 2-15)。鈺寶科技透過制度化的防護機制，確保所有重大決策均建立在客觀且透明的基礎上。

實務執行：2025 年度迴避案例

公司訂有明確的「利益迴避機制」與「誠信經營守則」。於 2025 年 (114 年度) 間，董事會在審議敏感議案時，相關利害關係成員均主動依法執行迴避表決，具體案例包括：

1. 薪酬審議：在討論「董事酬勞」及「經理人薪酬政策」等議案時，相關利害董事先行迴避。
2. 資產使用權：針對「不動產使用權」相關議案，嚴格落實迴避制度，避免任何利益輸送之嫌疑。

具體的迴避行為顯著增強了投資人對董事會公正性的信心。而在維護公正的同時，薪酬政策則進一步將治理成效與績效表現掛鉤。

2.03.2.5 薪酬政策

薪酬激勵機制是引導管理階層專注於「長期價值創造」的關鍵槓桿 (符合 GRI 2-19, 2-20, 2-21)。鈺寶科技將經營績效、治理目標與永續指標共同納入薪酬考量。

- 績效連結模式：薪酬委員會定期評估高階主管表現，其薪酬不僅參考同業水準，更與個人績效及對公司轉型之貢獻掛鉤。
- 具體指標考核：為落實 ESG 承諾，公司將「公司治理評鑑得分 65 分以上」列為關鍵績效指標，直接連結薪酬發放。此舉確保管理階層在追求「軟體加值硬體」的成長之餘，亦致力於環境與社會責任的落實。

這種「績效連結薪酬」的透明程序（符合 GRI 2-20 精神），有效推動了內部向永續治理轉型，並確保能吸引及留住執行「系統設計全方案」戰略所需的關鍵人才。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

審計委員會與薪酬委員會作為董事會的專業支柱，實現了「專業分工」與「深化監督」的治理職能（符合 GRI 2-9）。

功能性委員會 2025 年度運作概況

委員會名稱	成員組成	會議次數	出席率	核心監督與治理職權
審計委員會	3 位獨立董事	8 次	100%	監督財務報告品質、審核 AQI 指標、內控制度及風險控管。
薪酬委員會	3 位獨立董事	5 次	100%	評估董事與經理人績效、審核薪酬政策與 ESG 指標連結度。

獨立監督之成效

100% 的高出席率顯示獨立董事對於治理細節的深度參與。透過審計委員會對內控制度的嚴格把關，以及薪酬委員會對激勵機制的動態調整，鈺寶科技建立

了多層次的防錯機制，確保每一項重大決策皆經過獨立第三方的專業審查。

鈺寶科技已建構一套結構嚴謹且具備戰略前瞻性的治理體系。未來，董事會將朝向「任一性別董事席次達三分之一」的目標邁進，並持續優化成員之專業深度，以應對 AI 技術整合與全球永續法規範圍擴大帶來的治理挑戰，實踐對所有利害關係人的長期承諾。



3

利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鈺寶科技深信，永續發展的根基在於與利害關係人建立穩固的互信關係。我們依循「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的核心價值，建立多樣化且透明的議合機制。透過傾聽外界期待，我們不僅能即時識別潛在風險，更能將利害關係人的反饋轉化為調整經營策略與研發方向的關鍵動能，確保企業價值能與社會共好。

利害關係人識別與分類

本公司參考 AA1000 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大屬性 (依存度、責任、影響力、多元觀點、張力)，識別出對鈺寶營運最具影響力之 6 類 主要利害關係人。選擇依據係考量其在半導體 IC 設計生態系中與本公司的關聯密度及權利影響：

- 股東：資金提供者，關注長期獲利與治理透明度。
- 員工：研發與創新的核心資產，關注職涯發展與幸福職場。
- 客戶：產品應用的終端驅動者，關注技術領先與資安。
- 供應商：生產與品質的策略夥伴，關注營運穩定與誠信經營。
- 政府機關：法律與政策的指導者，關注法規遵循與資安規範。
- 社區：社會價值的共創者，關注企業公民責任與環境永續。

議合管道與回應機制表

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率/回應方式
股東	經濟績效、公司治理、誠信經營	股東常會、法人說明會、官網投資人專區 (ir@syncomm.com.tw)	每年至少一次；不定期發布重大訊息
員工	人才吸引與留任、人才培育、薪酬福利	勞資會議、員工意見箱、績效面談、教育訓練	每季召開勞資會議；不定期教育訓練
客戶	創新與研發、資訊安全、產品品質	業務專屬信箱 (sales@syncomm.com.tw)、客戶訪談、品質會議	每日業務聯繫；每年客戶滿意度調查
供應商	供應鏈管理、誠信經營、風險管理	採購聯繫窗口、供應商稽核、年度評鑑	不定期通訊聯繫；定期實地查核
政府機關	法規遵循、資訊安全、創新補助	公開資訊觀測站、公文往返、座談會	不定期申報與參與會議
社區	職場安全衛生、社區參與、環境管理	公司官網 ESG 專區、從業道德信箱 (hr@syncomm.com.tw)	不定期參與公益活動與官網維護

一線回饋至決策核心的機制

鈺寶科技確保議合有效性的關鍵在於「垂直式反饋迴圈」。第一線單位（如業務、HR、採購）在日常互動中蒐集的意見，必須記錄於各部門之月度營運報告。這些資訊會經由「永續發展推動小組」的秘書處彙整，於每季的小組會議中進行跨部會討論。最終，具備戰略意義的議題將由總召集人（總經理）呈報至董事會，確保利害關係人的聲音能直接影響高層決策。

GRI 2-29 遵從性說明

公司嚴格遵循 GRI 2-29 要求，確保議合過程具備雙向性：

1. 全面識別：運用五大屬性科學化界定利害關係人，避免遺漏。
2. 多元管道：涵蓋數位（信箱、網站）、實體（會議、稽核）與匿名（檢舉信箱）管道。
3. 實質回應：針對利害關係人關注的「資安」或「研發」議題，於報告書中設置專章說明具體成效。

利害關係人的具體關注點已作為下一階段重大議題鑑別的核心輸入。

3.02 決定重大主題的流程

符合 GRI 3-1 核心精神，鈺寶科技透過科學鑑別流程，在資源有限的情況下優先配置於對「衝擊顯著性」最高之議題。這不僅是風險控管的基礎，更是引導資源投入 Edge AI 等戰略技術的依據。

重大性鑑別四階段法

- Phase 1 了解組織脈絡：參考 GRI 準則及半導體同業標竿，蒐集並初步篩選出 18 項具產業共通性的永續議題。
- Phase 2 評估衝擊影響：
 - 內部影響：回收 8 份高階管理階層問卷，評估各議題對治理 (G)、環境 (E)、社會 (S) 及產品 (P) 面向的正/負面衝擊程度與發生可能性。
 - 外部關注：回收 37 份外部利害關係人問卷，量化各群體對議題的優先關注度。
- Phase 3 確立排序：結合內部評估的「衝擊顯著性」與外部的「關注程度」，繪製重大性矩陣。由「永續發展推動小組」決議出本年度 8 項重大主題。
- Phase 4 報導揭露：鑑別結果報請董事會核定，作為年度永續報告之核心揭露內容，並依據此排序配置預算與管理人力。

衝擊顯著性的策略轉化

鈺寶將「衝擊顯著性」視為策略指南。透過量化問卷，我們區分正面衝擊（如創新研發可創造的市場領先優勢）與負面衝擊（如資安事件可能導致的商譽損失）。這種區分使公司能從單純的「關注度」轉向「影響度」管理，例如在 2025 年度加強對「資訊安全」的專項投入（新台幣 603 仟元），即是基於其高發生衝擊性的風險預判。

3.03 重大主題列表

此清單代表了鈺寶科技對外界最顯著的經濟、環境及人群衝擊點，是公司落實永續治理的年度導航地圖。

重大主題與價值鏈衝擊矩陣

面向	2024/2025 重大主題	對鈺寶的意義	價值鏈衝擊 (組織內/外)	GRI 準則索引
治理	公司治理	經營之根基，確保透明度與董事會效能。	組織內、上/下游 (直接)	GRI 2: 一般揭露
治理	商業道德/誠信經營	核心價值，確保所有營運行為合乎道德。	組織內、上/下游 (直接)	GRI 205-3
治理	經濟績效/營運績效	展現策略有效性，為股東創造長期價值。	組織內、全價值鏈 (直接)	GRI 201-1
社會	人才吸引與留任	IC 設計核心在於人，延攬頂尖技術人才。	組織內 (直接)、下游 (間接)	GRI 401, 405
產品	創新與研發	技術領先之泉源，推動低延遲無線方案。	組織內、全價值鏈 (直接)	鈺寶自訂主題
產品	客戶服務	建立正向商業循環，確保產品高滿意度。	組織內、下游 (直接)	鈺寶自訂主題
產品	資訊安全與客戶隱私	營業秘密之保障，維護與客戶的信賴關係。	組織內、下游 (直接)、上游 (間接)	GRI 418
產品	供應鏈管理	透過 DFM 降低成本，建立綠色供應鏈。	組織內、上游 (直接)、下游 (間接)	GRI 204-1

GRI 3-2 變動說明

本年度重大議題清單與上一年度維持一致，無顯著變動。此穩定性反映了 IC 設計產業的核心永續挑戰具備高度持續性，亦顯示鈺寶科技在人才競爭、技術研

發及資訊安全等關鍵面向之長期策略並無偏移。

在半導體供應鏈中，「資訊安全」對下游客戶具備直接衝擊，因產品涉及無線傳輸協定，一旦存在漏洞將直接危及客戶終端產品之數據隱私。而對上游供應商則屬於間接影響，主要源於技術文件交換時的資安規範。鈺寶透過這種層級區分，更精準地界定各議題的管理邊界。

3.04 重大議題之管理

鈺寶科技將重大議題管理方針 (DMA) 整合至日常管理體系。董事會作為氣候與永續治理的最高決策單位，監督管理成效，確保符合 GRI 3-3 要求。

重大議題管理方針 (DMA) 核心框架

1. 政策與承諾：制定《公司治理實務守則》與《誠信經營守則》，明確「零容忍」之治理態度。
2. 權責單位：由總經理擔任總召集人之「永續發展推動小組」統籌，依議題由行政管理部（社會面）、研發/資安單位（產品面）具體落實。
3. 具體行動計畫：
 - 治理：2025 年度辦理誠信經營教育訓練共 56 人次參加，落實道德規範。
 - 研發：投入新台幣 92,116 仟元於 IA11/IA12 與 Edge AI 核心晶片開發，強化技術領先。
 - 資安：年度辦理 2 場次資安教育訓練與 2 次社交工程演練，確保員工防護意識。

2024 與 2025 績效評估對比

關鍵績效指標	2024 績效實績	2025 績效實績	趨勢與說明
營業收入 (新台幣)	345,263 仟元	301,815 仟元	市場需求放緩，營收下滑 12.6%
每股盈餘 (EPS)	0.72 元	-0.22 元	處於產品交替與研發投入高峰期
董事會出席率	98.15%	100%	展現極高的治理參與度
資安投入金額	資源系統建置期	603 仟元	專項強化資安防護韌性
進修時數 (董事)	63 小時	60 小時	持續符合並超越法定標準
教育訓練總時數 (員工)	(持續追蹤)	1,439.5 小時	平均受訓強度維持高點

2025 年度營收雖下滑至新台幣 3.01 億元且出現虧損 (EPS -0.22)，但此數據必須放在「Total Solution Provider」轉型的脈絡下解讀。公司正處於新舊產品交替期，面對消費性電子市場的波動，鈺寶並未減少研發支出，而是選擇積極投資 Edge AI 與無人機應用的新興晶片。這種「研發投資」雖在短期影響了經濟績效指標，卻是確保公司在未來 AIoT 時代中站穩技術高地的必要佈局。

申訴與監督機制公司設有暢通且多樣的申訴渠道，包含 hr@syncomm.com.tw, esg@syncomm.com.tw, ir@syncomm.com.tw 等專屬信箱。114 年度 (2025) 公司運作透明，全年 0 件檢舉案件與 0 件不誠信行為，資安稽核亦無重大缺失。鈺寶科技將持續秉持「利他與共好」精神，透過嚴謹的利害關係人議合與重大議題管理，將永續治理內化為公司核心。在半導體技術革新的浪潮中，我們將以穩健的步伐與卓越的創新，為所有利害關係人創造長遠的價值。



4

治理面

4.01.誠信經營

4.02.溝通管道及申訴機制

4.03.風險管理

4.04.資訊安全

4.05.參與各類社團組織

4.06.產品管理

4.07.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

在半導體 IC 設計產業中，「誠信經營」不僅是道德要求，更是鈺寶科技獲取利害關係人信任、維持核心競爭力的戰略資產。本公司積極落實金管會「公司治理 3.0 永續發展藍圖」，並以**《永續發展實務守則》**作為政策指導核心，確保組織行為與國際永續發展趨勢接軌。我們將「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」三大價值制度化，訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，並由總經理室主導將負責任商業行為的政策承諾嵌入日常營運流程。我們不僅要求內部同仁遵循，更將此精神延伸至供應鏈管理，確保企業生態系的清廉透明。

114 年度實踐績效-本公司透過定期教育訓練強化同仁的法律意識與廉潔文化，

114 年度落實成果如下：

- 教育訓練成效：累計辦理 114 年度誠信經營與防弊宣導，共計 56 人次參與。
- 合規實績：達成全年度**「零檢舉事件」與「零不誠信行為」**之優異表現。

4.02 溝通管道及申訴機制

1. 消費者與客戶權益保護政策

在半導體 IC 設計產業邁向系統設計服務全方案供應商 (Total Solution Provider) 的轉型進程中，技術領先僅是企業生存的基礎，而對客戶權益的深層保護，才是將技術優勢轉化為長期品牌信賴與市場競爭力的核心資產。鈺寶科技始終將「誠信與正直」視為經營最高準則，這不僅是企業核心價值的體現，更是我們建立全球低延遲無線技術領導地位的基石。透過明文化的權益保護政策，我們將利害關係人的期望內化為驅動技術創新的動能，構築與國際一線品牌大廠（如音響、電競、家電領導品牌）不可動搖的合作關係。

1.1 具體保護承諾與政策原則

為確保客戶權益獲得全方位保障，鈺寶科技明確宣示針對產品安全、資訊透明及數據隱私的三大保護原則，並將其落實於產品生命週期的每一個環節：

- 產品與服務之健康與安全：我們堅持 100% 遵循 RoHS 及 REACH 等國際環境保護規範。透過導入可製造性導向設計 (DFM)，從研發源頭即嚴格控管材料安全性與生產可行性，確保所有無線傳輸晶片與模組產品對使用者達成零傷害，提供具備 SHDC® 與 SynicSA® 高標準認證的安全科技體驗。

- 行銷與標示：我們承諾維護高度的資訊透明度，確保所有產品規格書、技術手冊及行銷溝通內容均真實無誤且符合國際標示標準。我們嚴格落實資訊揭露，讓客戶能基於正確且完整的數據，做出最符合其技術需求的決策。
- 隱私保護：在無線連網與 AI 垂直應用技術革新的時代，資安韌性是信賴的起點。鈺寶科技持續強化資安治理，確保與客戶共同開發的智慧財產權（IP）與數據隱私獲得最高等級的技術保護與合規管理，致力達成全年零資安外洩與零客戶隱私投訴之目標。

1.2 標準化客戶申訴處理步驟

為建立有效的申訴補救機制並落實責任歸屬，鈺寶科技制定了具備閉環管理邏輯的「客戶申訴處理程序」。本程序不僅止於操作層面，更由「永續發展推動小組」定期審視，確保每一項反饋都能轉化為組織系統性的改善：

1. 接收申訴案件：由專屬業務溝通管道（sales@syncomm.com.tw）及多元議合窗口即時受理客戶關於產品質量、服務或隱私之各類申訴。
2. 跨部門專案小組調查：受理申訴後，立即啟動由研發部、品質保證部及業務單位組成的跨部門小組，進行根本原因分析。此階段之調查報告需呈報至管理階層，以確立權責歸屬與專業判斷。

3. 擬定改善對策：依據調查結果，提出具體技術優化（如軟體更新）或服務調整方案。重大案件之改善對策需經「永續發展推動小組」決議，確保改善措施具備戰略高度。
4. 期限內回覆客戶並追蹤結案：於規定期限內將處理結果回覆客戶，並由品保單位實施後續成效追蹤，防止問題再發，達成管理閉環。

客戶滿意度是驅動鈺寶科技技術持續迭代的核心動能。透過此一嚴謹的權益保護體系，我們不僅守護客戶價值，更將此高標準的治理精神延伸至同樣關鍵的供應鏈體系。

4.03 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節

4.03.1 風險管理機制

在全球地緣政治波動、通膨壓力及半導體供應鏈重整的背景下，鈺寶科技採取「主動性風險識別」戰略，將風險管理視為守護營運韌性的防線。我們建立了層級化的監督架構，由董事會轄下之**「永續發展推動小組」統籌，其下設有公司治理、社會公益、環境永續、營運永續**等四個專門工作小組，確保風險防範措施能精準對接至各職能部門。

重點管控風險矩陣

- 財務與產業風險：秉持保守穩健原則管理匯率波動，並透過 IA11/IA12 等新產品開發積極拓展開發新市場，以降低消費性電子景氣循環對營運之衝擊。
- 氣候變遷風險：針對極端氣候引發的電力供應不穩，公司已完成不斷電系統 (UPS) 建置，並同步推動節能專案，確保研發活動不因環境突發因素中斷。
- 資安風險：導入完善的防火牆與終端防護機制，制度化保護公司核心 IP，防禦營運中斷威脅。

有效的風險管理有賴於嚴謹的法規遵循文化，這為企業的風險承受能力提供了標準化的守護邊界。

4.03.2 法規遵循

對鈺寶科技而言，法規遵循已從傳統的「合規成本」轉化為核心的「企業信任資產」。在高度受監管的半導體產業與上市櫃環境中，嚴格守法是維護股東價值、建立國際品牌信譽的前提，更是我們追求卓越治理的規約護欄。

GRI 2-27 績效報告與監督

- 零違規實績：114 年度內，本公司展現卓越合規表現，包含無違反反競爭行為之法律訴訟損失、亦無重大勞資爭議。
- 監督效能：本公司董事會與管理階層定期檢視內部控制自評結果與稽核報告。114 年度董事會及功能性委員會之年度績效評估結果均為**「良好」** (Good)，顯示監督機制運作確實。

法規遵循的落實不僅保護了企業資產，更為資安管理與資訊財產的保護提供了法律與制度面的強力後盾。

4.04 資訊安全

4.04.1 資訊安全管理

作為典型的無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司，核心智慧財產權 (IP) 與營業秘密即是鈺寶科技的營運生命脈動。我們將資訊安全管理定位為「營運韌性」的核心戰略，制度化保護與客戶共同開發的核心資產。

114 年度資安投入與治理績效

監測項目	114 年度 (2025) 實踐績效
資安防護投入金額	新台幣 603 仟元
資安教育訓練	2 場次
社交工程演練	2 次
治理成效評估	無重大缺失，且未發生重大資安事件

透過持續的資源挹注與實戰演練，我們構築了穩固的內部資安防線。這道防線不僅守護了公司的智慧結晶，更是維護客戶隱私的第一道防線。

4.04.2 客戶隱私保護

在 AIoT 時代與無線傳輸技術不斷演進下，保障客戶隱私是建立長期策略合作夥伴關係的基礎。鈺寶科技將數據隱私保護視為品牌信譽的關鍵組成，致力於為客戶提供安全無虞的連網環境。

GRI 418-1 管理實績 根據 114 年度統計，本公司達成以下關鍵績效：

- 資訊外洩事件數量：0 件。

- 隱私保護成效：由於實施嚴謹的資通安全政策，114 年度無任何顧客因資安事件受到影響。

這份對隱私與數據安全的承諾，讓鈺寶科技在追求技術進步的同時，亦能贏得全球客戶的長期信賴。

4.05 參與各類社團組織

參與國際標準組織是鈺寶科技掌握技術脈動、維持「技術領先者」地位的關鍵佈局。我們正積極從單純的晶片供應商轉型為**「系統設計服務全方案供應商 (Total Solution Provider)」，透過「軟體加值硬體」**的商業模式，深耕全球無線音訊市場。

GRI 2-28 國際組織參與分析

組織名稱	對組織之戰略價值與貢獻
WIFI Alliance	參與全球聯網技術趨勢，確保 SYNIC 品牌技術與國際標準同步，實現隨時隨地互聯之願景。
Japan Audio Society (JAS)	透過 SHDC® 技術取得 Hi-Res 認證，此為進軍高端音響市場的必要准入資格。

透過國際標準的深度參與，我們不僅鞏固了技術門檻，更確保產品在研發初期即能符合最高規格的健康與安全標準。

4.06 產品管理

4.06.1 顧客健康與安全

在追求無線音訊高效能表現（高音質、低延遲）的同時，鈺寶科技極度重視產品對使用者健康與安全的長期影響。我們透過制度化的預防機制，將使用者健康考量貫穿於產品生命週期。

GRI 416 遵循與實績

- 全面評估 (GRI 416-1)：本公司 100% 的產品類別 均需經過嚴格的「可製造性導向設計 (DFM)」評估與供應商審核，確保從研發到量產均能控管對健康的潛在衝擊。
- 合規紀錄 (GRI 416-2)：114 年度報告期間，本公司達成**「零導致罰款、警告或違反自願性規約」**之紀錄。
- 國際規範遵循：產品生產與製造流程嚴格遵循 RoHS 與 REACH 等國際環保安全法規。

4.06.2 行銷與標示

透明且精準的產品資訊揭露，能降低供應鏈溝通風險，賦予客戶深厚的決策信心。鈺寶科技秉持**「共好利他」**的使命，要求所有合作夥伴共同維護產品資訊的透明度與真實性。

管理方針與供應鏈績效

- 供應商合規管理：本公司於 114 年度共評鑑 28 家 供應商，並要求其全數簽署符合 RoHS 與 REACH 規範之保證書。
- 穩定績效：供應商評鑑結果顯示，B 級以上廠商達成率高達 96.4%，顯示供應鏈管理體系之穩定度。
- 行銷合規紀錄：114 年度未發生任何違反產品標示及行銷通訊法規之事件。

鈺寶科技將持續以誠信經營為基石，結合卓越的技術研發與嚴謹的合規文化，深化永續治理。我們將在追求技術革新的征途中，堅守產品責任，與所有利害關係人共同開創安全、誠信且共榮的無線通訊未來。

4.07 供應商管理

1. 管理方針與策略重要性

鈺寶科技 (Syncomm Technology Corp.) 已從傳統的無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司，成功轉型為「系統設計服務全方案供應商 (Total Solution

Provider)」。我們透過「軟體加值硬體」的創新經營模式，深耕無線傳輸技

術。在此策略轉型下，供應商管理不再僅是採購行為，而是確保產能韌性、產品品質穩定及維持全球低延遲無線傳輸領導地位的策略基石。

本公司秉持「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的核心價值，將供應商視為長期策略夥伴。我們專注於開發具備 SHDC® (Hi-Res wireless CODEC 認證) 與 SynicSA® (空間音訊演算法) 等頂尖技術的產品，並將應用領域從家庭影音擴展至邊緣人工智慧 (Edge AI)、家庭機器人、無人機及 AR/VR 等高成長市場。由於我們高度依賴晶圓代工與封測等外包製造環節，嚴格的供應商管理制度是滿足國際一線品牌對高品質與精確交期要求的根本保障。透過完善的評鑑體系，我們將永續目標與經營策略深度融合，確保公司在邁向 Edge AI 時代的過程中，能與供應鏈夥伴共同落實社會責任。公司要求供應商必須嚴格落實 職業安全衛生、勞動人權、環境安全 與 隱私保護 等規範，並簽署相關承諾書。供應商除需全數遵循 RoHS 與 REACH 等國際綠色採購標準外，亦應確保產品材料來源不涉及衝突礦產，並將 RBA 行為準則內化於管理體系中。

2. 供應商篩選、評鑑與管理機制 (GRI 308, 414)

鈺寶科技在供應商選任與評估流程中，核心策略在於推動「可製造性導向設計 (Design for Manufacturing, DFM)」。由於我們掌握從晶片規格定義、模組設計到演算法開發的全流程技術，透過 DFM 的早期導入，能有效優化生產良率並大幅縮短產品開發週期 (Time-to-Market)，這正是我們獲得國際一線大廠認可並建立高競爭門檻的關鍵。

作為不具備實體工廠的企業，強制要求供應商遵循「負責任商業聯盟 (RBA)」行為準則是我們減輕外包生產階段營運與商譽風險的核心手段。我們透過多元議合管道，確保合作夥伴在勞工權益、環境規範及誠信經營上符合國際標準。

供應商溝通管道與頻率：

溝通管道	頻率	溝通重點
電話 / 電子郵件	不定期 (每日)	訂單管理、生產追蹤、異常處理
供應商查拜訪 / 稽核	不定期	現場管理、環境與社會 (ESG) 合規確認
採購聯繫專用信箱	隨時	業務需求申訴、誠信合規諮詢

藉由上述嚴謹的稽核機制，鈺寶科技得以實踐韌性供應鏈管理，並將永續要求轉化為實質的年度績效表現。

3. 2025 年永續供應鏈管理績效

根據 2025 年度 (114 年度) 的最新評鑑數據，鈺寶科技展現了高度穩定的供應鏈管理成效。在受評鑑的 28 家核心合作夥伴中，評鑑等級達 B 級以上的達成率高達 96.4%，這直接支撐了公司在產品交替期與市場變動中的快速反應能力。

2025 年供應商評鑑關鍵成效：

- 總評鑑家數：28 家
- B 級 (含) 以上家數：27 家
- B 級以上達成率：96.4%

評鑑執行方式：我們採取多元化評估手段，包含對核心合作夥伴執行「供應商書面調查」及要求「供應商自行評估」。針對高風險或關鍵製造廠點，則執行「實地查核 (On-site Audit)」。實地查核重點不僅在於技術規格，更優先納入勞工權益與作業場所安全之審查，以落實對社會面指標 (S-15) 的深度要求。

績效與韌性表現：在 2025 年度的評鑑實績中，我們針對 28 家核心合作夥伴進行評估，B 級以上達成率高達 96.4%。此數據充分證實了鈺寶供應鏈在產品交替期與市場波動中的高度穩定性。

績效改善啟動：秉持「共好利他」精神，針對評鑑未達標 (C 級以下) 之廠商，公司將主動啟動「輔導改善」機制，並實施持續性的績效評估，協助夥伴優化治理水準，共同建立長期高品質的供應韌性。

此績效反映出鈺寶科技供應鏈具備極高的可靠性，不僅確保了生產流程的順暢，亦體現了合作夥伴對高品質標準與永續經營的高度認同。在績效達標的基礎上，我們進一步針對國際環保規範設定了更嚴格的合規紅線。

4. 責任採購與環境合規管理 (RoHS, REACH)

鈺寶科技致力於落實綠色採購策略，將環境友善與「低功耗、高效能」的產品設計理念延伸至製造端。我們嚴格要求供應商簽署符合 RoHS 與 REACH 等國際環保規範之保證書，這是確保產品能順利進入全球市場並取得日本音響協會 SHDC® 認證的必要條件。在社會責任層面，我們嚴格執行「無衝突礦產政策」，確保產品材料來源不涉及非法採礦或人權侵害地區。我們深信，唯有結合「環境友善製造過程」與領先的無線技術，才能實現真正的產品價值。透過責任採購的深化，鈺寶科技持續與產業鏈夥伴共同實踐「共好利他」的使命，為環境與經濟發展貢獻正向影響力。

5. 未來展望與持續優化目標

展望未來，鈺寶科技將持續精進供應商管理效能，以因應新世代 IA11/IA12 晶片開發及 10 聲道無線方案的產能需求。我們將供應鏈管理視為實現 2050 淨零排放藍圖的關鍵一環，致力於打造具備高度韌性且低碳的永續生態系。

未來重點行動計畫：

1. 深化稽核與減碳連結：持續推動供應商實地查核，除落實綠色採購外，將配合公司 2027 年揭露溫室氣體減量目標 (Scope 1/2) 之計畫，逐步引導供應商建立碳足跡管理能力。
2. 供應鏈韌性與技術共存：針對新興的 Edge AI 與智慧家庭應用，開發具備卓越技術與 ESG 意識的新優良供應商，在擴大產能規劃的同時，維持長期穩定的高品質水準，與夥伴共享成長。



5

社會面

- 5.01.人力發展
- 5.02.職業安全及衛生
- 5.03.社區參與

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

在半導體 IC 設計產業的高頻技術與 AI 轉型浪潮中，鈺寶科技深知專業人才的創造力與穩定性是企業維持技術領先的核心動能。鈺寶科技深信，健全的人權保障不僅是企業遵循國際規範與在地法律的底線，更是穩定經營並邁向「共好利他」永續願景的基石。我們將人權保障從單純的法律合規層次，提升至「企業競爭力」的戰略維度，將「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的核心價值轉化為具體的人權承諾，致力於打造一個多元平等、免於歧視且充滿尊嚴的工作環境、建立了一套能轉化為穩定高技術人才庫的治理機制，將尊重人權視為維護企業核心資產的基石。

核心政策架構與治理機制

「治理衛士 (Governance Safeguard)」管理機制 為落實治理，本公司建構了嚴謹的人權管理體系，將人權視為企業運行的安全防護網：

- 制度架構：依循 GRI 408-1、409-1 及 411-1 準則，制定「永續發展實務守則」、「申訴及檢舉辦法」與「工作場所性騷擾申訴及懲戒規範」，從制度面杜絕強迫勞動、歧視與非法僱用。

- 決策監督：由董事會落實績效監督，總經理領導之「永續發展推動小組」負責執行，將人權風險納入每季風險評估流程。
- 申訴管道與心理安全：建立包含電話、電子信箱、員工意見箱及勞資會議代表等多元溝通渠道。所有申訴案件皆由「專人處理」並執行最高等級的「匿名保護」，以確保申訴過程不公開，強化員工對組織的信任與心理安全感。

114 (2025) 年度績效評估

- 零案件紀錄：2025 年度達成人權相關申訴 0 案件，無發生任何族裔、性別、宗教、黨派、性傾向或職場霸凌等歧視情事。
- 法規落實：達成「無歧視、無強迫勞動、無童工」之 100% 合規紀錄。
- 教育訓練成果：完成 114 年度性騷擾防治宣導，受訓率 100%，涵蓋董事及員工共 55 位同仁，總訓練時數為 32 小時。
- 績效考核：114 年度全體員工 100% 依法與公司制度完成績效考核。

穩健的人權治理為多元人力結構奠定了信任基礎，使同仁得以在免於恐懼的環境中貢獻專業。這種以人權為核心的企業文化，為我們的員工結構奠定了穩健的發展基礎。

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

作為專業的無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司，鈺寶科技採取「精簡核心、專業分工」的配置邏輯。這種精簡架構使我們能將營運重心專注於關鍵技術，並將非核心的行政庶務委由外部專業機構處理。此戰略直接反映在財務效能上：114 年度即便面對市場波動，公司仍能投入高達 92,116 仟元於研發費用，正是得益於此種高效的營運模式。

114 (2025) 年度人力結構全景圖 截至 2025 年底，本公司共有 55 名員工，且 100% 為正職（不定期契約）員工。

114 年度人力資源分布統計

分類維度	類別項目	人數	占比
性別分布	男性	36	65.45%
	女性	19	34.55%
年齡分布	30 歲以下	3	5.45%
	30 - 50 歲	42	76.36%
	50 歲以上	10	18.18%
職位類別	經理人 / 高階主管	4	7.27%
	中、基層主管	12	21.82%
	一般員工	39	70.91%

- 知識資本分析：技術及研發人員占比約 49%，是驅動 SYNIC® 在 5.8GHz 與 Edge AI 垂直應用突破的核心。值得關注的是，全公司員工平均服務年資達 7.32 年，在人才流動劇烈的半導體界顯示出極佳的知識留存與穩定性。
- 包容性亮點：持續聘用 1 位身心障礙員工，其服務年資已達 2.5 年，顯現公司對多元化人才的長期留任支持與承諾。

薪酬公平性評核 (GRI 405-2) 本公司薪酬核定僅依據專業績效與年資，與性別或黨派無關：

- 整體薪酬實力：114 年度全體員工平均薪資達 1,429 仟元。
- 公平分配趨勢：「非擔任主管職務之全時員工」平均薪資為 1,358 仟元，中位數達 1,212 仟元 (較 2024 年之 1,099 仟元顯著成長)，展現了公司在營運轉型期仍致力於與同仁共享獲利的承諾。

穩健的人力架構配合具市場競爭力的薪酬，是我們維持長期核心競爭力的關鍵。

5.01.2.2 非員工結構

身為無晶圓廠 (Fabless) 的專業 IC 設計公司，鈺寶科技採取「精簡核心、專業分工」的資源配置戰略。

外部分工模式分析

依據 GRI 2-8 準則，我們將行政庶務等非核心行政支援工作委由外部專業機構處理。這種精簡架構的管理邏輯，使公司能將資源最大化投入於關鍵技術研發。在 114 年度，即便受市場環境波動影響，本公司仍能投入高達 92,116 仟元於研發費用，正是得益於此種高效的營運分工模式。我們對外包夥伴同樣要求誠信經營與作業安全，確保整體辦公場域的運作效率與合規性。

5.01.3 員工多元包容及平等

推動職場人權保障

針對職場人權議題，鈺寶科技股份有限公司訂定「永續發展實務守則」、「申訴及檢舉辦法」、「工作場所性騷擾申訴及懲戒規範」，確保無任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由電話、電子信箱、員工意見箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透露申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2025 年，鈺寶科技股份有限公司並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，全體同仁需定期接受相關之教育訓練。2025 年，董事、員工性騷擾防治之宣導，總訓練時數為 32 小時、共計 55 位同仁完成訓練，占總員工數 100%。未來，我們將持續關注並推

動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

人力結構與多元職場

2025 年，鈺寶科技股份有限公司員工總計 55 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 100.00%，無非員工工作者。性別分布上，男性約占 65%、女性約占 35%；年齡分布上，以年齡介於 30～50 歲之同仁占比最大，約占總員工人數 76.36%，其次為同仁年齡 50 歲以上，占全體員工的 18.18%。

鈺寶科技股份有限公司重視多元文化與職場包容，2025 年共有 1 位身心障礙員工，服務年資達 2.5 年。2025 年，鈺寶科技股份有限公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份					
				2023	占比(%)	2024	占比(%)	2025	占比(%)
鈺寶科技 台灣總公司	男性	定期契約	全職	—	— %	—	— %	—	— %
			兼職	—	— %	—	— %	—	— %
		不定期契約	全職	30	57%	33	59%	36	65%
			兼職	—	— %	—	— %	—	— %
		小計		30	57%	33	59%	36	65%
	女性	定期契約	全職	—	— %	—	— %	—	— %
			兼職	—	— %	—	— %	—	— %
		不定期契約	全職	23	43%	23	41%	19	35%
			兼職	—	— %	—	— %	—	— %
		小計		23	43%	23	41%	19	35%

3150-創-鈺寶科技股份有限公司-2025 ESG Report 永續報告書

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註 2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30 ~ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
鈺寶科技 台灣總公司	高階主管	—	—	2	—	2	—	4
	中階主管	—	—	5	—	1	—	6
	基層主管	—	—	3	3	—	—	6
	一般員工	1	2	17	12	5	2	39
	總計	1	2	27	15	8	2	55
總計	占員工總數比率 (按性別區分)	1.82%	3.64%	49.09%	27.27%	14.55%	3.64%	
	占員工總數比率 (按年齡區分)	5.45%		76.36%		18.18%		

註 1：高階主管：經理人

註 2：中階主管：部級主管

註 3：基層主管：課級主管/副理級主管

■ 女性與男性薪酬比率

員工類型	2024	2025
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1:1.62	1:1.62
中階主管	0:1	0:1
基層主管	1:1.04	1:1.05
一般員工	1:1.79	1:1.43

註 1：高階主管：經理人

註 2：中階主管：部門主管

註 3：基層主管：課長、副理

註 4：薪酬包含：基本薪資+伙食津貼+加班費+不休假獎金+三節獎金+績效獎金+年資獎金+員工酬勞+旅遊補助+藝文補助+健康檢查補助+福委會禮金/禮品+資遣費

註 5：目前尚無女性中階主管，故中階主管薪酬比率為零

註 6：本公司係於 2024 年初次於臺灣證券交易所創新板上市掛牌，故揭露 2024-2025 年度女性與男性薪酬比率。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新台幣仟元)

項目	2024	2025
非擔任主管全時員工（人數）	46	48
非擔任主管全時員工薪資平均數	1,270	1,358
非擔任主管全時員工薪資中位數	1,099	1,212

註 1：本公司係於 2024 年初次於臺灣證券交易所創新板上市掛牌，故揭露 2024-2025 年度非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數。

註 2：非擔任主管全時員工係排除經理人及部分工時之員工。

5.01.4 員工權益及福利

人才的吸引與留任是鈺寶科技的重大議題。我們致力於將經營成果轉化為員工的實質福利，藉此強化對頂尖人才的黏著力。

鈺寶科技相信「有溫度的支持」是緩解專業人才在不同人生階段（如育兒、長者照顧）壓力的解方。透過打造支持性職場，能將組織目標與個人生活品質掛鉤，進而提升同仁的歸屬感與組織向心力。

為協助員工兼顧工作與家庭，公司實施彈性工作制度，彈性上班時間為 90 分鐘；同仁如因育兒、長者照顧或重大家庭事件等需求，經主管同意後可申請遠距方式工作，以提升工作彈性與家庭支持。公司提供結婚禮金、生育補助，並設有友善彈性的育嬰留職停薪制度，支持員工安心成家與生養。此外，公司亦提供親屬喪葬補助及員工與親屬住院慰問金，於員工面臨家庭變故或健康挑戰時給予實質關懷與支持，強化員工心理安全感與組織歸屬感。

婚育與彈性制度

依據 GRI 401-2, 401-3, 405-2 準則，114 年度本公司福利績效如下：

- 彈性制度支持：實施 90 分鐘彈性上下班機制，並針對育兒或家庭照顧需求，提供經主管核可的「遠距工作申請機制」。

- 專項關懷福利：114 年度針對員工家庭變故或喜慶給予實質支持 (共計 18,000 元)，具體人次如下：
 - 結婚禮金：1 人次 (2,000 元)。
 - 親屬喪葬補助：2 人次 (4,000 元)。
 - 住院慰問金：4 人次 (12,000 元)。
- 育嬰保障：提供優於法規的彈性育嬰留職停薪制度，確保同仁安心成家並穩定回任。
- 退休保障：公司依法落實新制退休金提撥，114 年度提撥金額達 3,289 仟元，確保員工的長期經濟穩定。

完善的福利體系實質轉化為極高的勞資和諧度，114 年度本公司維持「0 件重大勞資爭議」之優異紀錄，強化了員工對企業長期發展的歸屬感。

5.01.5 團體協約

在目前未成立工會或簽署正式團體協約的情況下，鈺寶科技採取主動議合戰略 (GRI 2-30)，建立優於法規要求的溝通深度。

勞資會議與共識建立

本公司堅持每季定期召開「勞資會議」，作為雙方對等的策略溝通平台。此機制不僅用於解決日常工作問題，更是公司營運方針與員工職涯期望相互校準的窗口。透過透明的經營資訊分享與透明的回饋管道，我們建立了深厚的勞資互

信，這種和諧關係為後續的技術轉型培訓奠定了穩固基礎。114 年度達成「0 件重大勞資爭議」，確保勞資和諧。

5.01.6 人才培育與發展

在技術迭代極快的無線傳輸與 AI 領域，人才培訓是公司的「戰略資產」(GRI 404)。我們致力於維持「SYNIC」品牌在市場上的技術卓越性。

年度培訓績效評估

114 年度人才培育投入統計：

- 受訓人次：447 人次。
- 受訓總時數：1,439.5 小時。
- 投入經費：349 仟元。

戰略轉型之技術加值

培訓計畫緊扣公司發展核心，包含 AI 垂直應用與高音質音訊技術。透過持續精進，本公司成功維持 SHDC® (SYNIC High Definition Codec) 的認證優勢，並成為全球首家通過日本音響協會 Hi-Res Wireless 認證的低延遲技術廠商。這類專業培訓不僅是知識更新，更是確保我們在家庭機器人、無人機與 AR/VR 新興應用市場保持領先的關鍵舉措。

114 年度員工流動數據如下：

- 新進率：14.55% (共招募 8 人)。
- 離職率：16.36% (共 9 人)。
- 應對與支援：針對離職主因 (家庭、健康與職涯規劃)，公司啟動「全方位留才支援方案」，包含：
 - 提供彈性的留職停薪選擇。
 - 提供外部進修補助，協助同仁職涯增值。
 - 強化專業在職訓練，對接 Edge AI 等新興應用技術。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
鈺寶 科技 台灣 總公 司	女	<30 歲	1	1.89%	1	1.79%	0	0.00%
		31~50 歲	1	1.89%	5	8.93%	1	1.82%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	—	—%	—	—%	1	1.82%
		31~50 歲	1	1.89%	4	7.14%	5	9.09%
		>51 歲	1	1.89%	—	—%	1	1.82%
小計			4	7.55%	10	17.86%	8	14.55%

註 1：新進率為[(該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度員工年底總人數)]*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職 人數	離職率 (%)	離職 人數	離職率 (%)	離職 人數	離職率 (%)
鈺寶科 技台灣 總公司	女	<30 歲	—	—%	—	—%	1	1.82%
		31~50 歲	2	3.77%	5	8.93%	3	5.45%
		>51 歲	—	—%	1	1.79%	1	1.82%
	男	<30 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		31~50 歲	—	—%	—	—%	3	5.45%
		>51 歲	1	1.89%	1	1.79%	1	1.82%
小計			3	5.66%	7	12.50%	9	16.36%

註 1：離職率為[(該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度員工年底總人數)]*100%

114 年度員工流動數據如下：

- 新進率：14.55% (共招募 8 人)。
- 離職率：16.36% (共 9 人)。
- 應對與支援：針對離職主因 (家庭、健康與職涯規劃)，公司啟動「全方位留才支援方案」，包含：
 - 提供彈性的留職停薪選擇。
 - 提供外部進修補助，協助同仁職涯增值。
 - 強化專業在職訓練，對接 Edge AI 等新興應用技術。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

鈺寶科技辦公環境雖屬低風險性質，但我們仍秉持「預防勝於治療」的管理邏輯，依循 GRI 403 準則，將「零傷害、健康職場」視為企業責任。

預防性管理體系

本公司透過嚴謹的計畫展現安全承諾：

- 管理計畫：制定職業安全衛生管理計畫，將潛在風險納入控管。
- 作業監測：定期針對照明、空氣品質等辦公指標實施環境監測。
- 應變演練：落實消防避難演練，確保員工在面對突發風險時具備即時應變能力。

5.02.2 職業傷害

透過持續的風險監控與設施維護 (GRI 403-9, 403-10)，鈺寶科技達成 114 年度之卓越安全績效。

114 年度安全紀錄

- 職業災害發生人數：0 人。
- 職災發生率：0.00%。
- 重大火災事件：0 件。

職業事故調查程序

鈺寶科技股份有限公司遵循職業安全衛生法第 18 條規定，為確保全體工作者之安全，當工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並立即向直屬主管報告以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。如有鈺寶科技股份有限公司之工作者發生職業災害，於事故發生後，依職業安全衛生法第 37 條第 1 條規定，雇主應即採取必要之急救，搶救等措施。並會同勞工代表實施調查、分析及做成紀錄。

職安衛教育訓練

本公司重視安全文化之建立，員工為公司最重要資產，為了保障每位同仁的健康和安全，鈺寶科技落實工作環境之安全管理，為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供全體員工安全衛生教育訓練，不但每年定期參加大樓舉辦針對商戶員工進行之避難逃生演練；另外為強化雇主預防責任，確保員工身心健康，亦針對勞動部於 2025 年 2 月 21 日公告修正之「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版) 安排內部教育訓練課程，提升員工認知、預防不法侵害發生、建立通報與處理機制、除了保護員工身心健康亦落實法令遵循，共同營造健康、友善且安全的職場環境。

職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，鈺寶以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案
人因性危害預防計畫	■ 定期舉辦免費員工健康檢查。 ■ 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰痠背痛。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	■ 舉辦紓壓課程與健康講座。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 舉辦性別平等工作法講座。 ■ 舉辦多元職場與人權教育宣導。 ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。
母性健康保護計畫	■ 提供法令產假、陪產假。 ■ 提供復職協助措施。

職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，鈺寶科技股份有限公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管

理方針。近三年來，鈺寶科技股份有限公司未發生嚴重職災事故，除了不斷強化員工職業安全衛生之基本觀念外，在未來，鈺寶科技股份有限公司將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

持續維持零失能、零傷害的紀錄，對於降低企業營運風險及提升專業技術人才對公司的信賴感具有實質貢獻。這不僅維護了企業形象，更使員工能無後顧之憂地投入創新。鈺寶科技透過「人權保障、福利激勵、專業培育、安全職場」四軌並進的策略，成功建構了高韌性的人力資本架構。我們將持續投入資源，在技術突破的道路上，與全體員工攜手實踐「共好利他」的永續藍圖。

5.03 社區參與

5.03 對基礎設施的投資與支援服務

在鈺寶，我們深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活質量並促進社會的永續發展。

我們深信，只有在社會各界的共同努力下，才能實現真正的永續發展。未來，鈺寶將繼續秉持社會公益的初心，持續推動並擴展我們的公益項目，為建設一個更加和諧、健康和永續的社會貢獻我們的力量。

2025「帆愛相助」公益捐贈活動

2025 年 8 月台南、嘉義地區接連遭受丹娜絲颱風及豪雨侵襲，導致多處民宅受損，尤以屋頂毀損情形嚴重，災民急需大面積帆布作為臨時覆蓋、防漏使用。

本公司為發揮企業社會責任，推動「帆愛相助」公益捐贈行動，並請由台南市政府社會局協助統籌分送予所轄各區公所，轉予災民應急使用。合計捐贈 21 件

20m*20m 大型帆布，總金額 23,100 元。



2025 攜手傳愛慶中秋公益活動

2025 年 10 月，中秋節我們透過「仁愛社會福利基金會」，向其訂購與知名愛心廠商《手信坊》合作義賣的愛心禮盒，期盼協助該單位籌募支持服務經費，並藉此與同仁們分享幸福的好滋味，一起攜手公益傳愛。依公司人數合計訂購 55 盒，總金額為 16,445 元。為中秋佳節增添愛與溫暖。



2025 聲暉-我是小小演說家 活動禮品贊助

新竹聲暉協會長年致力於聽損兒的口語療育，一年一度的說故事與朗讀活動，更是提供聽損兒上台表現自己，訓練孩子說話口條更清晰及展現穩健台風的機

會。鈺寶已連續 3 年支持該項活動之獎品捐贈&贊助，除號召同仁主動認購外，亦邀請同仁一起將禮品進行精美包裝，2025 年參與人數高達 27 位，募集近 70 個品項，金額合計 5,000 元。使活動圓滿達成。





6

環境面

6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6.03.能源管理

6.04.水資源管理

6.05.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

在全球半導體產業鏈邁向綠色轉型的浪潮中，氣候變遷已非單純的環境風險，而是決定企業經濟韌性（GRI 201-1）的核心變量。作為無晶圓廠（Fabless）的技術領先者，鈺寶科技將氣候風險視為推動「軟體加值硬體」商業模式轉型的關鍵契機。我們透過研發具備極致功耗效率的無線傳輸技術，在降低終端產品碳足跡的同時，深化企業在低碳經濟中的競爭門檻。

為精準對齊國家「2050 淨零排放」路徑，鈺寶科技由董事會授權成立「永續發展推動小組」，由總經理擔任總召集人，確保氣候治理機制與經營決策高度整合。2025 年度（114 年度），面對消費性電子市場波動與產品更迭挑戰，本公司錄得營收 301,815 仟元。在策略層面上，我們將 R&D 資源精準投入於新一代晶片（IA11/IA12）與邊緣人工智慧（Edge AI）技術，這不僅是產品端的技術革新，更是應對市場景氣循環與氣候轉型風險的「緩釋策略」。透過多元化的低功耗 AI 垂直應用布局，鈺寶科技有效強化了面對極端市場波動時的經濟適應力，成功將氣候治理的合規要求轉化為實質的商業價值。

1.氣候監督及治理架構

我們作為世界公民的一員，鈺寶將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候

變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

鈺寶公司之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由總經理擔任委員會之總召集人。每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。董事會有權評斷相關推動單位採取之公司執行策略與方針之有效性，並得依據實踐情況經常性檢驗策略或方針之成果，進而即時敦促推動單位進行滾動式調整。

永續發展推動小組

為強化鈺寶對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

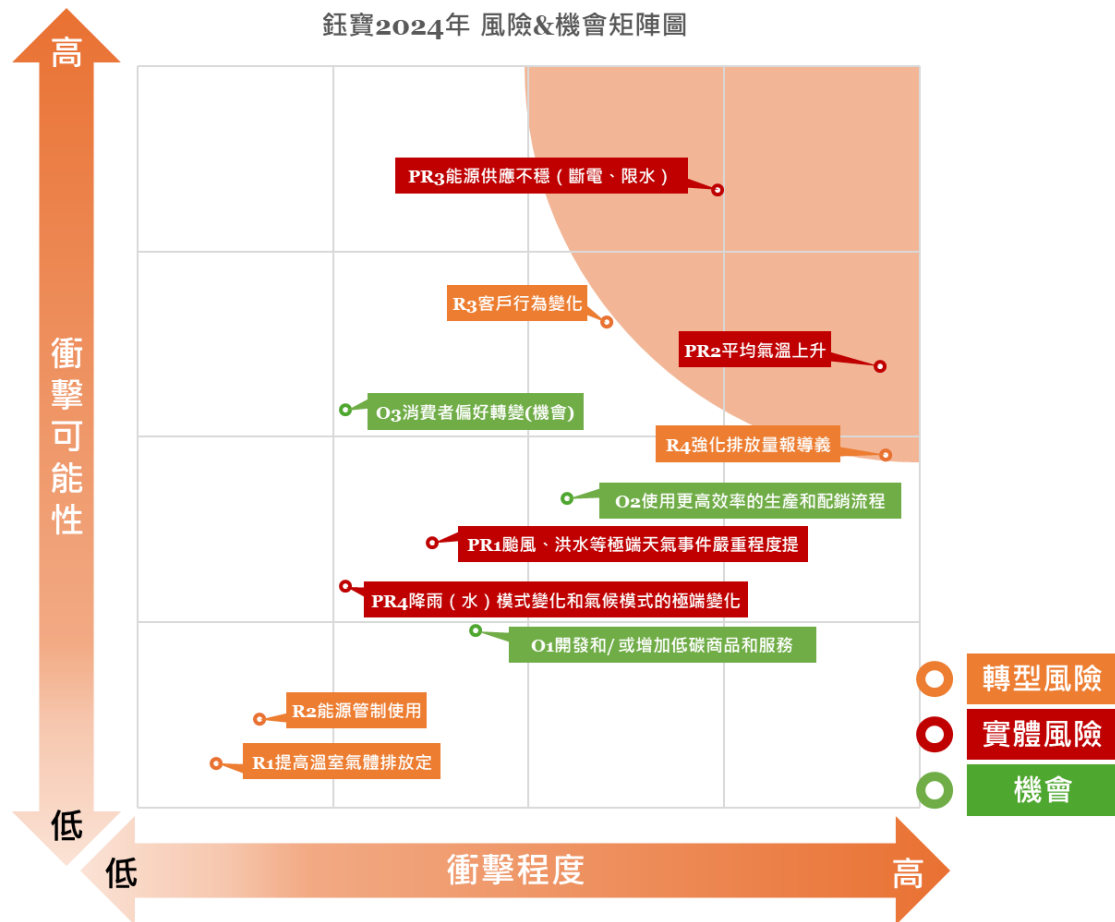
永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核轄下 4 大 ESG 工作小組所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督公司之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合公司之氣候治理

現況。

2.氣候策略

2024 年鈺寶由永續發展推動小組召集 4 大 ESG 工作小組，依循上市公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整鈺寶專屬氣候議題，共 11 項，其中包含轉型風險 4 項、實體風險 4 項及機會 3 項，透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況針對各項議題之衝擊可能性與衝擊程度進行評估。最終決議出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、2 項實體風險，共 3 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響，下為氣候風險與機會鑑別矩陣圖



轉型風險			實體風險			機會		
政策法規	R1	提高溫室氣體排放定價	立即性	PR1	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	產品和服務	O1	開發和/或增加低碳商品和服務
政策法規	R2	能源管制使用	長期性	PR2	平均氣溫上升	資源效率	O2	使用更高效率的生產和配銷流程
市場	R3	客戶行為變化	長期性	PR3	能源供應不穩 (斷電、限水)	產品和服務	O3	消費者偏好轉變(機會)
政策法規	R4	強化排放量報導義務	長期性	PR4	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化			

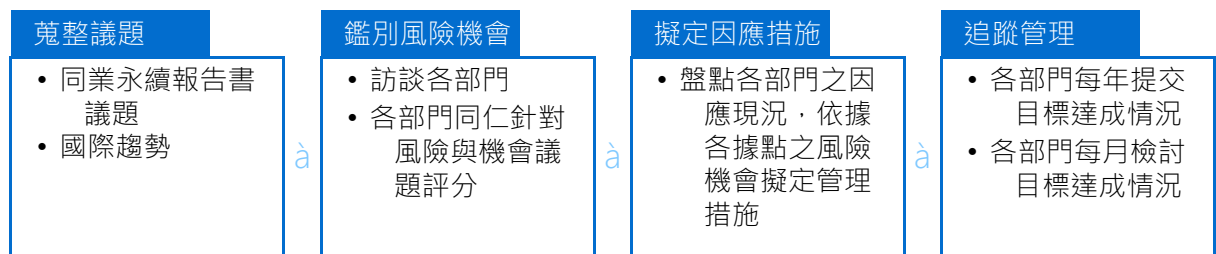
■ 鈺寶關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	強化排放量報導義務	短期 (小於 3 年)	依據金管會永續發展路徑圖、永續發展行動方案，鈺寶需於法規規定年度揭露溫室氣體盤查資訊以及完成排放資訊確信。將使公司需要導入溫室氣體盤查系統及進行確信，並需投入人力進行管理，從而提高營運成本。	- n 成立溫室氣體盤查小組，安排教育訓練提升碳盤查專業能力。 - n 關注主管機關公布最新消息，依法規規定揭露應揭露項目。 - n 考量導入相關系統，以加速同仁作業效率。
實體風險	平均氣溫上升	中期 (3 至 5 年)	因氣候變遷，全球暖化加劇平均溫度上升，為避免機房高溫過熱及維持辦公室工作環境，空調使用量將增加，從而提高營運成本。	- n 推動節能專案，持續執行節能措施，減少源頭用電需求，辦公室全面換裝符合節能標章 LED 照明設備，大幅降低能源消耗。 - n 推動下班 PC 關機節能活動，邀請同仁共襄盛舉，為減緩地球暖化付諸具體的行動。 - n 購置高效能空調設備，取代高耗能設備，以達到減少碳排放及降低營運成本的目標。
實體風險	能源供應不穩 (斷電、限水)	中期 (3 至 5 年)	如遇台電電力中斷，將導致公司設備包含 IT 資料中心無法運轉，將導致公司營運中斷。	擴充不斷電設備 (UPS)，容量可支援 IT 資料中心所有電力需求，UPS 電池可支援 30 分鐘以上。(發電機啟動時間僅需 30 秒可確保 UPS 持續運作)

鈺寶影響期程定義：短期：3 年內；中期：3-5 年；長期：5 年以上

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展推動小組每年定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集 4 大 ESG 工作小組，由 ESG 工作小組向各相關部門蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別鈺寶之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報董事會進行決議與訂定集團策略。 蒐整議題: 同業永續報告書議題&國際趨勢 鑑別風險機會: 訪談各部門&各部門同仁針對風險與機會議題評分 擬定因應措施: 盤點各部門之因應現況，依據各據點之風險機會擬定管理措施 追蹤管理: 各部門每年提交目標達成情況&各部門每月檢討目標達成情況



4.情境分析

鈺寶科技作為無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司、高度依賴晶圓代工與外包製造，以及致力發展低功耗技術的特性，參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊，撰寫以下風險與財務衝擊內容：

SSP1 (永續發展路徑 / 升溫約 1.5°C)

- 實體風險：氣候異常情況受到控制，營運總部與外部供應鏈因極端天候中斷的機率較低。
- 轉型風險：各國政府落實嚴格減碳法規，國際一線品牌客戶對綠色採購 (如 RoHS/REACH) 與低碳足跡的標準急遽提升。
- 財務衝擊：需投入較高的研發費用開發具備低功耗效能之 IA11/IA12 晶片與 Edge AI 應用技術，以維持技術領先。推動溫室氣體盤查與供應商輔導將增加短期的營業成本 (OPEX)。

SSP2 (中間路線 / 升溫約 2°C - 3°C)

- 實體風險：偶發性的極端氣候 (如限水、斷電) 可能短暫影響日常辦公與資料中心營運。
- 轉型風險：碳排法規與永續報導義務依現有趨勢穩定增長。

- 財務衝擊：需持續提撥資本支出擴充與維護不斷電設備 (UPS)。應對法規揭露與確信所需之人力及行政成本將呈現線性增加。

SSP3 (區域競爭 / 升溫約 3°C - 4°C)

- 實體風險：氣候災難加劇，嚴重威脅跨國半導體生態系。
- 轉型風險：缺乏全球統一碳定價，面臨複雜且分化的區域綠色貿易壁壘。
- 財務衝擊：公司依賴的晶圓代工與封測等外包製造環節若面臨區域性災情，將導致產能受限、交期延宕及物流運輸成本飆升，對整體營業收入造成負面衝擊。

SSP4 (不均等道路 / 升溫約 3°C - 4°C)

- 實體與轉型風險：氣候衝擊高度集中於特定脆弱地區，高碳排產業與低碳產業發展分化。
- 財務衝擊：若核心代工夥伴位於氣候高風險區，公司將面臨極高的產能移轉成本與供應鏈重組費用。

SSP5 (化石燃料導向 / 升溫達 4.4°C 以上)

- 實體風險：極端氣候成為常態，水電等基礎設施頻繁癱瘓。轉型風險：氣候政策倒退，減碳法規壓力極低。

- 財務衝擊：雖然短期合規成本減少，但極端氣候將導致實體資產損壞與供應鏈全面癱瘓。營運停擺將造成巨額的財務損失，且保險費率將大幅飆升或面臨拒保風險

5.指標目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響並強化鈺寶因應氣候變遷能力，鈺寶已於2024 年完成公司氣候相關財務揭露，並將依照台灣「永續發展路徑圖」、「永續發展行動方案」完成溫室氣體盤查及確信作業，相關時程規劃如下：

完成年度	揭露年度	完成事項
2026	2025	完成 2025 年度母公司個體溫室氣體盤查
2027	-	以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫
2028	2027	完成 2027 年度母公司個體溫室氣體盤查資訊確信

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

溫室氣體管理及減量目標

鈺寶依循 GHG Protocol 自行推算 2023~2024 年範疇二溫室氣體盤查作業，2025 年鈺寶全年度溫室氣體排放總量為 173.766 噸 CO₂e，其中範疇二能源間接溫室氣體排放占總量 96.68%，主要源於辦公室照明/實驗設備用電。整體鈺寶碳排放密集度較前一年度提升 70.59%，主要為 2025 年開始計算範疇一的範圍。未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤鈺寶之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

溫室氣體策略及具體行動計畫

相較於一般中小型 IC 設計商，鈺寶科技主動將「範疇三：員工通勤」納入盤查範疇，展現了超越合規要求的領導實力。數據顯示本公司在擴張研發動能的同時，仍能將資源使用效率維持在優異水平。我們已制定明確時程：預計於 115 年（2026 年）完成個體溫室氣體盤查之優化，並於 116 年（2027 年）正式對外揭露具體的碳減量目標與行動路徑。

6.02.2 溫室氣體排放量

2025 年度溫室氣體排放績效 (GRI 305/302 交叉應用):

- 範疇一 (直接排放) : 5.7669 tCO₂e
- 範疇二 (能源間接排放) : 167.9991 tCO₂e
- 範疇三 (員工通勤) : 51.9148 tCO₂e
- 溫室氣體排放密集度 : 0.5757 (tCO₂e / 百萬元營業額)

近 3 年溫室氣體排放統計範疇二 溫室氣體排放量與密集度

年度	2023		2024		2025	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇二	113	100.00%	119	100.00%	167.9991	96.68%
範疇一 & 二合計總量	113	100.00%	119	100.00%	173.766	100.00%
範疇一+範疇二密集度	0.52		0.34		0.58	
(tonCO ₂ e/百萬營收)						
較前一年度提升/降低 %	提升 77.02%		降低 33.08%		提升 70.59%	

註 1 : 溫室氣體涵蓋範疇 : 鈺寶科技台灣總公司。

註 2 : 溫室氣體係數引用 : 環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 3 : 盤查方法學 : GHG Protocol 及 ISO 14064-1 指引。

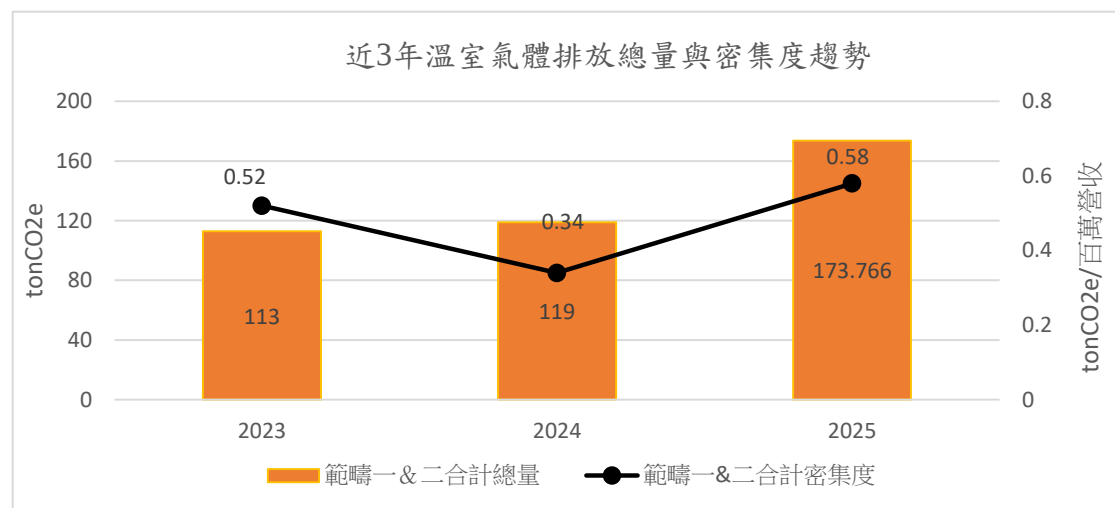
註 4 : 溫室氣體盤查範疇 : 二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮

(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。

註 5： 溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註 6： 排放密集度 = (範疇一+範疇二排放)(tonCO₂e)/年度百萬營收。

註 7： 鈺寶依循 ISO14064-1 指引完成 2025 年度盤查並設置 2025 年為基準年；另經評估 2023 及 2024 年度範疇一排放量為零或不具顯著性。



6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

鈺寶科技採取輕資產的 IC 設計營運模式，雖無高耗能製造製程，但我們深知優化辦公場域的能源效率是降低營運成本、展現環境責任的基礎工程。我們將「誠信與正直、專業與卓越、尊重與永續」的核心價值融入日常管理，致力於營造全員參與的節能文化。鈺寶用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

能源管理與減量策略：

- 數位化轉型與電子化流程：全面優化無紙化作業系統，減少營運過程中不必要的隱性能源消耗。
- 高效能節能設備更新：辦公場域全面換裝符合節能標章之 LED 燈具，並針對空調與照明設備導入定時自動關閉系統，落實精準能源調控。
- 節能行為守則：嚴格執行午休關燈措施，並定期宣導隨手節能意識，確保資源效率極大化。

依據 GRI 302-4 準則，鈺寶科技透過上述管理手段，不僅降低了對外部電力的需求強度，更展現了對企業社會責任的堅定承諾，將節能政策從意識形態轉化為具體的管理產出。

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司已建立符合 ISO 50001 精神之內
部能源管理系統，並由能源管理權責單位負責統合各營運據點的能源使用狀
況，瞭解各場域大宗能源類型，以制定節能改善計畫及短中長期目標。

鈺寶科技的能源使用效率政策是將綠色營運融入企業文化，透過辦公空間優化
與節能宣導，打造低碳的工作環境。行動方針：辦公環境採用的照明、空調設
定休眠時段減少不必要的浪費。員工節能教育：定期宣導，推動「隨手關燈、
冷氣溫度設定於 26 度 C」等日常節能運動。供應鏈合作：鼓勵供應商提供節
能減碳方案，共同降低價值鏈的碳足跡。

6.03.2 能源使用情況

透明的數據盤查是實踐低碳轉型的科學基石。鈺寶科技定期追蹤並揭露能源使
用數據，藉此評估營運效率並作為未來制定減量路徑的量化依據。2025 年鈺寶
的能源總消耗為 1276.17GJ，其中自發自用能源總量為 0GJ，而外購電力占能源
總量 100%，目前尚未導入再生能源使用。鈺寶的主要營業項目為無線音訊傳輸
晶片及模組之研發設計及銷售，公司並未有製造廠，僅有辦公室營運，故主要
能源耗用為辦公室活動之外購電力。

2025 年度（114 年度）能源指標摘要：

- 消耗能源總量：1, 276.1700 GJ
- 外購電力百分比：100.00%（主要供應辦公場域營運）

目前鈺寶主要的能源消耗來自於辦公室活動之外購電力，為達成低碳營運之目標，2025 年，我們持續維持空調與照明關閉設定的時間，減少辦公室無人使用情況下之空調與照明用電浪費，同時，114 年度本公司完成辦公室傳統燈管替換為節能 LED 燈管。截至 114 年底，新竹總部辦公室之 LED 節能照明設備覆蓋率已達 100%；因辦公室屬承租性質無獨立電表，節電成效為依據設備功率與運行工時之推算值，推算前述相關措施一年可節省 10,000 度電。

符合一級能效標準之空調設備占比達 100%。為確保節能政策落實，環境永續小組於 114 年度實施了 12 次（每月一次）的下班後節能盲測巡檢。經查核，員工下班後確實關閉個人照明與電腦設備的合格率高達 98%，對於未落實之座位亦已開立內部宣導單，確保節能文化深植日常營運。

近 3 年能源消耗量

內部能源耗用 總量	能源項目	2023	占比%	2024	占比%	2025	占比%
外購能源	外購灰電	827.49	98.95%	1042.24	100%	1276.17	100.00%
消耗能源總熱值 (GJ)		827.49	98.95%	1042.24	100%	1276.17	100.00%
密集度(GJ/百萬營收)		3.77		3.02		4.23	

註 1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：鈺寶科技台灣總公司

註 2：電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 3：能源密集度 = 消耗能源總熱值(GJ)/年度百萬營收

6.04 水資源管理

相關內容詳見「水資源管理或減量目標」、「用水情況」等章節

6.04.1 水資源管理或減量目標

在台灣氣候變遷引發缺水風險日益頻繁的環境下，水資源管理的韌性同樣是鈺寶科技營運穩定性的關鍵指標。本公司遵循 GRI 303 準則，以民生用途保護與穩定供給為管理核心。

管理架構與風險評核：

- 水源合規性：營運據點之取水百分之百來自台灣自來水公司，無抽取地下水或使用其他未經許可水源。
- 壓力區域評定：經專業評核，鈺寶科技目前所有營運場域均非位於高水資源壓力區域。
- 衝擊減輕方案：基於無製造廠的營運模式，本公司產出之水均為民生活排水，無工業廢水汙染風險。管理小組重點關注辦公室供水系統的妥善率，透過管線巡檢避免漏水浪費，確保自然資源的合理利用。

水資源及排放水管理

鈺寶全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自辦公室用

水，2025 年總取水量為 0.1577 百萬公升。鈺寶營運活動以辦公室為主，未從

事產品之生產、製造，故用水主要為辦公室活動之生活用水，水資源消耗相對少且單純。鈺寶持續貫徹強化水資源管理措施，像是透過茶水間、洗手間用水節約宣導標語等方式，加強員工節約用水的意識。

在廢水排放部份，當地政府統一納管處理後排入污水處理廠處理，並依循當地廢水法規標準進行排放，2025 年鈺寶新竹總公司及台北辦公室之廢水檢測數值皆符合當地法規要求，並未有違反當地汙水排放規範之事件發生。

各據點取水放流水目的地

營運據點	主要取水 源	取水集水 區	排水處理 等級	排水最終 目的地	水資源壓 力
新竹總公 司	第三方的 水	寶山水庫	未經處理	汙水下水 道	低(<10%)

6.04.2 用水情況

透過量化用水數據，鈺寶科技能精確分析辦公場域的環境負荷強度。

2025 年度（114 年度）水資源關鍵績效指標 (KPI)：

指標項目	2023 年度數據	2024 年度數據	2025 年度數據	單位
總取水量 (體積)	0.293	0.313	0.1577	千立方公尺 (Thousand Cubic Meters)
總取水量 (重量)	293	313	157.7	公噸 (Tonnes)
用水密集 度	13.40	0.9100	0.5225	公噸 / 百萬元 營業額

影響力評估：對於採 Fabless 模式的鈺寶科技而言，0.5225 的用水密集度體現了極低且穩定的環境衝擊。此數據反映了我們在提供卓越研發環境與落實資源節約間已達成平衡，確保企業成長不以增加自然資源負擔為代價。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

鈺寶之主要廢棄物源自於委託 IC 封裝廠及模組廠製程所產生之事業廢棄物，主要為 IC 封裝廠及模組廠所產生之不良品，廢棄物皆依循法規儲放至倉庫，並由專責人員定期監測與申報總量，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類，依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，鈺寶建立廢棄物清運與管理措施，每年由公司專責人員請廢棄物清運商合法清運處理，並請廢棄物清運商提供『事業廢棄物清除處理報告書』，內容包括報廢品作業說明、報廢品處理保證書、報廢品清運處理流程、報廢品清運作業照片及廢棄物清運商的廢棄物清除許可證，以確保廢棄物皆被妥善處置。

2025 年鈺寶並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

本章節將進一步探討具體的管理架構與供應鏈協同機制。

管理體系與供應鏈協同：

本公司已建立符合 ISO 14001 精神之內部環境管理系統，並依循管理程序，由環境永續小組與專責單位共同執行廢棄物管理。針對輕資產模式下高度依賴代工夥伴的特性，我們的管理邏輯兼顧「自身營運」與「委外監督」：

- 策略性源頭管理與市場准入：要求所有供應商簽署遵循 RoHS 及 REACH 規範之保證書。這不僅是環境保護的承諾，更是滿足國際一線品牌客戶要求的硬性指標，是維持國際供應鏈競爭力的核心策略。
- 委外生產之風險管控：針對 IC 封裝及模組廠產生之不良品 (Defects)，雖然實體資產位於供應端，但本公司透過文件化審查與定期稽核，確保委外產生的廢棄物皆由合格清運商處置。
- 物流包材減量：鎖定價值鏈上游進料 (如棧板、紙箱、塑膠) 作為主要減量對象，透過循環系統的導入降低廢棄物產生率。

本公司依循 ISO14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為提高廢棄物回收再利用率，將紙箱、塑膠盤導入循環系統，並推動無紙化辦公以逐年減少紙張消耗。

在投入方面，可能產生廢棄物之投入，如使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，可能產生廢棄物之活動；在產出方面，可能產生廢棄物之產出，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。為確保廢棄物去向透明，鈺寶科技對價值鏈各階段實施嚴謹的管理與稽核：

價值鏈管理與稽核機制

價值鏈階段	管理對象與重點措施	關鍵管理邏輯
價值鏈上游 (進料統計)	供應商提供之原料及包裝材料（棧板、紙箱、塑膠）	每月統計進料量，作為源頭減量與範疇三評估之基礎。
自身營運（儲存與申報）	辦公室生活垃圾與委外代工不良品	依據法規標示儲存空間，專責人員定期監測並於環境部平台如實申報。
價值鏈下游 (清運與稽核)	合法清運商之處置透明度	審查清運許可證，要求提供「事業廢棄物清除處理報告書」，執行定期現場稽核。

公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，廢棄物處理方式，如委託第三方進行焚化。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司確保

第三方組織根據合約或法律義務處理廢棄物之方式，如進行嚴格的資格審查、定期現場稽核等。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，廢棄物數據蒐集與監測之流程。

減量策略與目標

本公司透過以下行動方案實踐資源效率最大化，並維持**「廢棄物 0 違規」**之長期紀錄：

- 循環經濟實踐：將廢紙箱、塑膠盤積極導入循環系統，減少一次性資源耗損。
- 行政數位化：全面推動無紙化辦公，從行政流程端逐年降低紙張消耗。
- 監管目標：持續落實清運商資格審核與現勘稽核，確保 100% 合規處置，將環境衝擊降至最低。

完備的管理機制為數據監測奠定了基礎，以下將詳細羅列 2025 年度的廢棄物產生現況與歷年趨勢。

6.05.2 廢棄物產生情況

精確的數據申報是廢棄物管理透明度的最佳體現。鈺寶科技嚴格落實垃圾分類，確保各類廢棄物皆能精確計算與妥適處置。

2025 年度（114 年度）廢棄物管理績效：

- 廢棄物總量：27.3969 公噸（全數為非有害廢棄物，主要為辦公室生活垃圾）。
- 廢棄物密集度：0.0908（公噸 / 百萬元營業額）。
- 數據可靠性備註：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 27.3969 公噸，範圍為鈺寶科技(新竹總部 + 台北辦公室)，廢棄物密集度為 0.0908 公噸/百萬元營業額。其中 0 公噸為有害事業廢棄物；27.3969 公噸為非有害事業廢棄物。

數據蒐集與推估方法論

數據來源與估算說明：

1. 本公司事業廢棄物申報數據與環境部申報平台資訊保持一致，確保透明度。

2. 估算邏輯：由於新竹總部與台北辦公室均屬承租性質，生活垃圾由物業管委會統一清運而無單獨秤重數據。故採用環境部最新公布之「每人每日一般廢棄物產生量」係數 1.39 KG/人/日，乘以公司平均人數進行科學推估。

近三年趨勢分析

透過數據對比，2025 年廢棄物總量較 2024 年微幅減少 0.25%。然而，廢棄物密集度由 0.08 升至 0.0908，主要原因在於 2025 年環境部公告之估算係數由 1.382 提高至 1.39，以及營業收入變動所致。這反映出在輕資產模式下，人均產出係數對環境數據具有顯著影響。

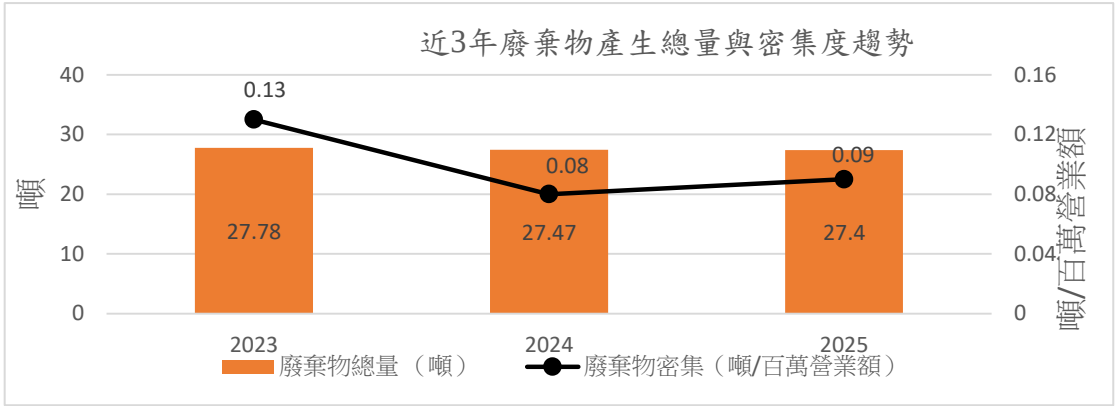
項目 (單位：公噸)	2023 年	2024 年	2025 年
非有害廢棄物	27.78	27.28	27.3969
有害廢棄物	0	0.19	0
廢棄物總量	27.78	27.47	27.3969
年增率 (%)	2.50%	(1.12)%	(0.25)%
廢棄物密集度 (公噸/百萬營收)	0.13	0.08	0.0908

註 1：新竹總部與台北辦公室皆為承租，一般廢棄物一律由管委會處理無實際數據，故一般事業廢棄物總量以環境部公布每人每天一般廢棄物產生量*鈺寶科技平均人數進行推估

註 2：環境部公布每人每天一般廢棄物產生量:環境部公布 2023、2024、2025 年平均每人每日一般廢棄物產生量分別為 1.359KG/天、1.382KG/天、1.39KG/天。

註 3：廢棄物統計數據範疇涵蓋據點:鈺寶科技台灣總公司

註 4：廢棄物密集度 = 廢棄物總量(噸)/年度百萬營收。



廢棄物處置明細

根據 2025 年度盤查，所有廢棄物處置方式分類如下（基於估算方法論，辦公室垃圾均歸類於焚化處理）：

按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目 (公噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	再生利用等	0	0	0
非有害事業廢棄物	資源回收 (紙/塑/金)	0	0	0

按處置作業直接處置的廢棄物

項目 (公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化/掩埋	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理	0	27.3969	27.3969

環境永續總結

2025 年度，鈺寶科技在追求無線技術突破的同時，始終秉持低碳經營與資源高效利用的核心思維。從範疇三員工通勤盤查到廢棄物的精確管控，各項指標均證實我們在輕資產模式下，不僅能創造穩健的經濟效益，亦具備應對氣候韌性的卓越環境管理能力。未來，我們將透過嚴謹的數據透明度與供應鏈協同，攜手全球夥伴邁向永續未來。

The background of the page features a collage of papers and paper clips. A large, light-colored paper with a faint rectangular border is the central focus. It is held by two copper-colored paper clips. To the left, a piece of brown cardboard is visible. Below the main paper, there are several sheets of paper with horizontal lines, suggesting a notebook or a form. The overall aesthetic is clean and professional, with a focus on paper and organization.

7

附錄

7.01.附錄一 GRI 內容索引表

7.02.附錄二氣候相關資訊

7.03.附錄三產業別永續指標資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	鈺寶-創已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	P.8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	P.12	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	P.11 P.12 P.13	

		1.03.6 永續報告之 責任單位		
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.12	無此情形
2-5	外部保證/ 確信	1.03.5 外部確信/保 證情形	P.12	本報告尚未進 行第三方外部 確信
2-6	活動、價 值鏈和其 他商業關 係	1.02 關於本公司 4.07 供應商管理 係	P.8 P.9 P.56~P.59	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	P.63~P.64	
2-8	非員工的 工作者	5.01.2.2 非員工結構	P.64~P.65	
2-9	治理結構 與組成	2.02.1 推動永續發 展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元 化 2.03.3 功能性委員 會結構及運作情形	P.21~P.24 P.27~P.28 P.29~P.30	
2-10	最高治理 單位的提 名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.30	
2-11	最高治理 單位的主 席	2.03.2.4 利益迴避	P.31	
2-12	最高治理 單位於監 督衝擊管 理的角色	2.03.1.1 永續管理之 角色及督導情形	P.21~P.25	
2-13	衝擊管理 的負責人	2.02.1 推動永續發 展之治理架構	P.21~P.24	

2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	P.21~P.25	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.31	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	P.29 P.32~P.33	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	P.25~P.27	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.24~P.25	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P.31~P.32	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.31~P.32	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	P.31~P.32	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	P.15	
2-23	政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P.45 P.61	
2-24	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P.45 P.61	

2-25	補救負面衝擊的程序	4.02 溝通管道及申訴機制	P.46	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02 溝通管道及申訴機制	P.46	
2-27	法規遵循	4.03.2 法規遵循	P.50	
2-28	公協會的會員資格	4.05 參與各類社團組織	P.53	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	P.35	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	P.70	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	P.38	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	P.40	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	P.42	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	NA	

201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	P.82	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	NA	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	NA	
GRI 202 : 市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	P.65	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	P.65	
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	NA	

	的發展及 衝擊			
203-2	顯著的間 接經濟衝 擊	5.03.1 對基礎設施 的投資與支援服務	NA	
GRI 204 : 採購實務 2016				
204-1	來自當地 供應商的 採購支出 比例	4.07 供應商管理	P.56	
GRI 205 : 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪 腐風險評 估的營運 據點	4.03.2 反貪腐機制	NA	
205-2	有關反貪 腐政策和 程序的溝 通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	NA	
205-3	已確認的 貪腐事件 及採取的 行動	4.03.2 反貪腐機制	NA	
GRI 206 : 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行 為、反托 拉斯和壟	4.03.3 反競爭行為	NA	

	斷行為的 法律行動			
GRI 207 : 稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.02 稅務	NA	
207-2	稅務治 理、管控 與風險管 理	4.02 稅務	NA	
207-3	稅務相關 議題之利 害關係人 議合與管 理	4.02 稅務	NA	
207-4	國別報告	4.02 稅務	NA	
環境面				
GRI 101 : 生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭 轉生物多 樣性喪失 之政策	6.06.1 生物多樣性 政策與衝擊管理	NA	
101-2	生物多樣 性衝擊之 管理	6.06.1 生物多樣性 政策與衝擊管理	NA	
101-3	獲取與惠 益分享	6.06.1 生物多樣性 政策與衝擊管理	NA	
101-4	生物多樣 性衝擊之 鑑別	6.06.2 生物多樣性 衝擊鑑別結果	NA	
101-5	具有生物 多樣性衝	6.06.2 生物多樣性 衝擊鑑別結果	NA	

	擊的地點			
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
101-7	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
101-8	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	NA	
GRI 302 : 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	P.95~P.96	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	P.95~P.96	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	P.95~P.96	
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	P.95~P.96	
GRI 303 : 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標	P.97~P.98	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標	P.97~P.98	
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	P.99	

303-4	排水量	6.04.2 用水情況	P.99	
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	P.99	
GRI 305 :				
排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.92	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.92	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.92	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	P.92	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	P.91	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	P.92	
GRI 306 :				
廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	P.100	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	P.100	

306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	P.104	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	P.104	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況	P.104	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.07 供應商管理	P.56	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.07 供應商管理	P.56	
社會面				
GRI 401 : 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	P.65	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	P.69	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	P.69	

GRI 403 : 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.74	

	蓋之工作者			
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	P.74	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	P.74	
GRI 404 : 訓練與教育 2016				
404-1	每名員工 每年接受 訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與 發展	P.71	
404-2	提升員工 職能及過 渡協助方 案	5.01.6 人才培育與 發展	P.71	
404-3	定期接受 績效及職 業發展檢 核的員工 百分比	5.01.6 人才培育與 發展	P.71	
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	2.03.2.1 成員及多元 化 5.01.3 員工多元包 容及平等	P.65	
405-2	女性對男 性基本薪 資與薪酬 的比率	5.01.4 員工權益及 福利	P.69	

GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	P.65	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	P.61	
GRI 409 強迫或強制勞動 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	5.01.1 人權政策與承諾	P.61	
GRI 413 : 當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2 當地社區	P.78	
413-2	對當地社區具有顯	5.03.2 當地社區	P.78	

	著實際或 潛在負面 衝擊的營 運活動			
GRI 414：				
供應商社會 評估 2016				
414-1	使用社會 標準篩選 新供應商	4.07 供應商管理	P.56	
414-2	供應鏈中 負面的社 會衝擊以 及所採取 的行動	4.07 供應商管理	P.56	
GRI 416：				
顧客健康與 安全 2016				
416-1	評估產品 和服務類 別對健康 和安全的 衝擊	4.06.1 顧客健康與 安全	P.54	
416-2	違反有關 產品與服 務的健康 和安全法 規之事件	4.06.1 顧客健康與 安全	P.54	
GRI 417：				
行銷與標示 2016				
417-1	產品和服 務資訊與	4.06.2 行銷與標示	P.54	

	標示的要求			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.06.2 行銷與標示	P.54	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.06.2 行銷與標示	P.54	
GRI 418 : 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.04.2 客戶隱私保護	P.51	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	P.82~P.83
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)。	6.01 氣候變遷	P.82~P.86
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對	6.01 氣候變遷	P.88~P.90

	財務之影響。		
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。	6.01 氣候變遷	P.87
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。	6.01 氣候變遷	P.88
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。	6.01 氣候變遷	P.90
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	NA
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。	6.01 氣候變遷	P.90
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	P.92
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	P.93
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	P.91

7.03 附錄三、SASB 永續會計準則委員會-半導體業 (Semiconductors)揭露指標對應表

議題分類	準則代碼	揭露指標 (會計指標)	報告書對應章節	對應頁碼	備註說明
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 總溫室氣體 (範疇一) 排放量	6.01 氣候變遷	P.82	本公司為無晶圓廠 IC 設計公司，溫室氣體主要來自辦公室活動。
		(2) 受到排放限制法規規範之比例	6.02.2 能源使用情況		
溫室氣體排放	TC-SC-110a.2	針對全氟化合物 (PFCs) 排放管理的策略與計畫討論	N/A	-	本公司無實體製造廠房，營運過程不涉及 PFCs 排放。
能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總耗能量 (2) 來自電網之比例 (3) 來自再生能	6.02.2 能源使用情況	P.94~P.96	

		源之比例			
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 取自水資源壓力地區之比例	6.03.2 用水情況	P.97~P.98	取水量皆為員工辦公之民生用水。
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	有害廢棄物產出量，及回收再利用比例	6.04.2 廢棄物產生情況	P.104	114 年度有害廢棄物為 0 公噸。
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	(1) 總和傷害率 (TRIR) (2) 死亡率	5.02.2 職業傷害	P.74~P.77	114 年度職災發生率為 0%。
技術人才的招募與留任	TC-SC-330a.1	外國籍與具備 STEM (科學、技術、工程與數學) 專業之員工比例	5.01.2 人力結構	P.63~P.64	
產品生命週期	TC-SC-410a.1	產品含有 IEC 62474 宣告物質之比例	4.06.1 顧客健康與安全	P.54	產品 100% 遵循 RoHS 與 REACH 等法

管理					規。
產品 生命 週期 管理	TC-SC- 410a.2	將環保考量納入 產品設計與生命 週期管理之策略 與作法	6.01 氣 候變遷 4.07 供 應商管 理	P.82 /P.56~P.59	採可製造性導向 設計 (DFM) 並 推行綠色採購。
材料 採購 與管 理	TC-SC- 440a.1	衝突礦產管理政 策之說明	4.07 供 應商管 理	P.56~P.59	嚴格執行無衝突 礦產政策。
智慧 財產 權保 護與 競爭 行為	TC-SC- 520a.1	因反競爭行為、 反托拉斯及壟斷 行為而遭受之法 律訴訟及相關財 務損失	4.03.2 法規遵 循	P.50	114 年度無相關 訴訟事件。