

2024 SUSTAINABILITY REPORT 永續報告書



目錄

1、關於本報告書	1
1-01 報告書資訊	1
1-01-1 編製依據	1
1-01-2 報告涵蓋期間、頻率	1
1-01-3 報告邊界與範疇	1
1-01-4 資訊重編	2
1-01-5 外部確信/保證情形	2
1-01-6 永續報告之責任單位	2
1-02 關於本公司	2
2、經營理念與永續策略	3
2-01 經營理念與永續發展策略/經營者的	3
2-02 推動永續發展機制	5
2-02-1 推動永續發展之治理架構	5
2-02-2 運作及執行情形	5
2-03 董事會及功能性委員會	5
2-03-1 董事會對永續治理之角色及成果	5
2-03-1-1 對永續管理之角色及督導情形	5
2-03-1-2 對永續報導之角色	6
2-03-1-3 督導永續管理之績效評估	6
2-03-1-4 對永續發展之持續進修	8
2-03-2 董事會結構及運作情形	8
2-03-2-1 成員及多元化	8
2-03-2-2 運作情形	8
2-03-2-3 提名與遴選	9
2-03-2-4 利益迴避	10
2-03-2-5 薪酬政策	10
2-03-3 功能性委員會結構及運作情形	11
3、重大主題識別	12
3-01 利害關係人議合	12
3-02 決定重大主題的流程	16
3-03 重大主題列表	17
3-04 重大議題管理方針	17
3-04-1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18
3-04-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性	19
3-04-3 建議管道及程序	20
4、治理面	20
4-01 經濟績效	20
4-02 誠信經營	21

4-02-1 誠信經營理念、政策、行為規範	21
4-03 風險管理	22
4-03-1 法規遵循	22
4-04 參與各類社團組織	22
4-05 供應鏈管理	23
4-05-1 供應商管理	23
5、社會面	24
5-01 人力發展	24
5-01-1 人權承諾	24
5-01-2 人力結構	25
5-01-3 團體協約	29
5-01-4 人才培育與發展	29
5-01-5 社會參與	30
6、環境面	30
6-01 氣候變遷	30
6-01-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	30
7、附錄	36
附錄一、GRI 內容索引表	36
附錄二、氣候相關資訊	39
附錄三、產業別永續指	39
附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表	39
附錄五、確信機構意見書	39
附錄六、其他	39

1、關於本報告書

1-01 報告書資訊

1-01-1 編製依據

本報告書參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、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」等規範撰寫。

1-01-2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外的資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站：

1. 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
2. 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

1-01-3 報告邊界與範疇

本報告書財務相關揭露與合併財報範疇一致，其他揭露實務範疇以蔚華科技股份有限公司（以下簡稱“本公司”）為邊界，與本公司合併財報相比不包含子公司範圍，報告書環境數據以總公司為主；列示如下本公司集團據點：

全稱	簡稱
蔚華科技股份有限公司	總公司
思衛科技股份有限公司	思衛
南方科技股份有限公司	南方
蔚華電子科技(上海)有限公司	蔚華電子

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明；各類統計數據之計算基礎如下：

- 財務數據：經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據；若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
- 環境數據：溫室氣體排放量為依循[ISO 14064-1：2018 類別 1&類別 2]盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
- 其他數據：僅本公司，子公司尚未自行統計數據。

1-01-4 資訊重編

2024 年本公司永續報告書為首次編製，故不適用“資訊重編”章節。

1-01-5 外部確信/保證情形

本公司無「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條所述“上市公司應依產業別加強揭露永續指標”情事，故本報告書經核決定稿後，尚無須強制取得會計師依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之準則所出具之確信報告；管理階層將依金融監督管理委員會 2023 年 11 月 13 日「金管證發字第 11203852314 號」函“實收資本額未達新臺幣五十億元之上市上櫃公司之母公司個體，應自一百十五年起完成盤查資訊揭露，一百十七年起完成確信資訊揭露；合併財務報告子公司，應自一百十六年起完成盤查資訊揭露，一百十八年起完成確信資訊揭露。”之要求，適時委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI 準則要求。故本年度(2024 年度)不適用。

1-01-6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：公司治理

聯絡窗口：鄭文福

電話：03-5738099 分機 1062

電子信箱：pinion_cheng@spirox.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.spirox.com.tw/tw/investor/corporate-governance>

公司地址：新竹市東區水源街 95 號

1-02 關於本公司

1. 公司簡介

蔚華科技股份有限公司成立於 1987 年，是提供全球半導體先進的封裝、測試、檢測設備的專業公司，總部位於新竹，並於上海、蘇州、深圳設有營運與服務據點。

2. 價值鏈簡介

公司名稱	蔚華科技股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	1987
總部位置	新竹市
產業類別	電子通路
主要產品及服務	半導體各製程與不同產品所需的測試、封裝、檢測、驗證等設備銷售、應用工程與客戶服務
實收資本額	1,149,749,180 元
淨銷售額	673,273 仟元
員工人數	174 人

價值鏈	類型	2024 年交易家數
供應商	經銷商	11
供應商	一般	106
客戶	公司行號	177

(1). 自有產品開發與生產製造

2024 年成立的光學技術研發中心，開發出業界獨家「蔚華雷射斷層掃描（Spirox Laser Tomography Scan, SpiroxLTS）」，利用前瞻非線性光學量測，無需接觸或切割樣品，可應用於不同領域的製程。自主開發的產品包括可直接檢查 TGV 前段製程中之雷射改質效果的 TGV 非破壞性雷射改質與玻璃穿孔檢測系統、可檢查 TSV 孔壁內部，輔助 AI 辨識缺陷的非破壞性 TSV（矽通孔）檢測系統、化合物半導體材料缺陷檢查設備、可有效反映寬能隙材料內隱特性的三維應力分析檢測系統、系統單晶片（SoC）測試機、晶圓片的巨觀檢查(Macro Inspection) AOI 設備，封裝器件外觀檢查（Leadscan）設備等。

在上游價值鏈方面，公司與國際 IC 原廠、材料供應商及高階光學/感測元件供應商建立長期合作關係，確保技術來源與供應穩定。中游核心營運涵蓋通路代理、客製化檢測設備設計、軟硬體整合、系統測試與自製產線管理等，展現高度垂直整合能力。下游客戶橫跨半導體晶圓廠、先進封裝與測試廠、以及 5G 與 AIoT 相關應用領域之關鍵製造商。

透過提供高解析度、高精度之非破壞性檢測解決方案，蔚華科技協助客戶有效改善良率、降低製造成本、提升生產效率。公司亦積極強化與上下游夥伴之合作，導入 ESG 理念於產品開發、供應鏈管理與客戶服務，推動整體價值鏈向永續、高值化發展。

(2). 專業經銷及服務

蔚華科技是提供全球半導體先進的封裝、測試、檢測設備的專業公司，秉持與客戶為技術合作夥伴關係，能帶給客戶更有價值的產品與服務；合作夥伴包括 NI、Osai、AFORE、ERS、Hamamatsu、ShibaSoku、Southport、TASMIT、Toray Engineering、Turbodynamics 等國際知名半導體設備領導品牌，以專業分工為半導體、電子製造、通訊及車用電子等科技產業提供高附加價值的半導體設備及相關服務。

2、經營理念與永續策略

2-01 經營理念與永續發展策略/經營者的

1. 經營理念與永續發展策略





顧客導向

Customer Orientation

• 蔚華科技以「傾聽客戶真正的需求、解決客戶問題、創造雙贏價值」之核心精神，重視與客戶緊密互動，深入理解其痛點與挑戰，提供量身訂製的整合解決方案，並透過長期合作關係，共同創造可持續發展的雙贏價值。



人才發展

Talent Development

• 蔚華科技深信人才為企業永續發展的基石，堅持「人才當責、以身作則、不斷更新」之人才發展主軸。公司積極培育專業能力、促進跨部門團隊協作與持續學習，強化組織的專業深度與執行力，驅動企業穩健成長。



永續經營

Sustainable Growth

• 蔚華科技致力實踐企業社會責任，秉持「以創新技術驅動永續經營」之理念，持續投入人才發展、創新服務及自有技術研發，並積極導入ESG管理架構，強化企業治理、環境保護與社會參與，展現長期發展願景與社會責任承諾。

2. 經營者的話

2024 年世界關注貿易關稅風暴、地緣政治環境改變及供應鏈重組，對半導體需求及轉為在地生產的區域經濟型態，蔚華科技因應變局適度調整營運策略推出業界首創用於半導體先進封裝的非破壞性光學檢測技術，致力於創造客戶所需價值，以獨特技術強化競爭優勢以擴大收益，使企業永續經營發展並維護股東之最大利益。2024 年合併營業收入淨額為新台幣 673,273 仟元、稅後淨損新台幣 275,898 仟元，歸屬於母公司業主之稅後淨損為新台幣 251,519 仟元，基本每股盈餘(2.23)元；因地緣政治及關稅貿易戰影響代理產品線銷售而使得營收無備援而下降，然蔚華雷射斷層掃描技術(SpiroxLTSTM)伴隨半導體先進製程晶片技術發展而需求逐漸增加下，將加速非破壞性先進光學檢測技術的廣泛商業化，預期對營收將有積極挹注。

蔚華科技是提供全球半導體先進的封裝、測試、檢測設備的專業公司，秉持與客戶為技術合作夥伴關係，能帶給客戶更有價值的產品與服務。目前蔚華雷射斷層掃描技術 SpiroxLTSTM 技術應用於半導體製程邁向高階異質整合與三維封裝，日益受到重視的矽通孔(TSV)、玻璃通孔(TGV)與玻璃基板雷射改質工藝，深受產業主流客戶肯定，奠定蔚華科技轉型為自有產品公司之穩固基礎，並為客戶創造永續競爭力。

在 2024 年聯合國氣候變遷大會第 29 次締約方大會(COP29)中，多項議題聚焦於能源轉型與氣候行動，例如「建構因應全球能源轉型的新型電力系統能力」及「強化中小企業氣候行動」等。本公司亦積極響應國際永續趨勢，並將減碳作為企業營運的重要策略方向。

為強化環境永續作為，我們已安排專責人員接受溫室氣體盤查與查證相關訓練，並展開內部作業流程之盤點與評估，以利後續推動組織層級的溫室氣體盤查與第三方查證。未來，我們將據以制定減碳目標與政策，規劃具體的溫室氣體減量行動藍圖，落實企業對氣候責任的承諾。

在企業社會責任，我們不斷努力創造尊重人權、包容友善的工作環境，包含提供優於法規的健康職場、身心健康活動，並規劃完善與高品質的福利措施，積極推動人才訓練及員工多向職涯發展，吸引更多專業人才加入。在公司治理面上，持續遵循《RBA 責任商業聯盟行動準則》，強化透明度和責任制度，確保企業運營的合規性和道德操守。

今後，蔚華科技將持續研發創新自主光學技術，成為世界級創新光學檢測設備的領導公司為目標，以增強客戶的競爭力、環保節能及企業社會價值為宗旨，為台灣社會善盡企業責任，並承諾以誠信、專業和高品質的精神內化永續經營。我們期待與客戶、股東、員工及我們所服務的社會攜手，共同迎接挑戰，共創更智能生活、更永續繁榮的未來。

2-02 推動永續發展機制

2-02-1 推動永續發展之治理架構

2024 年 2 月 5 日成立跨單位(業務、人力資源處、營運處、財務處、公司治理)之 "永續發展推動小組"，做為公司內部最高階的永續發展專責單位；永續發展推動小組由總經理任召集人，4 名其他成員分別為人力資源處資深協理、營運處協理、財務處資深經理、公司治理主管組成，採集團管理模式，並由召集人總經理指派小組成員公司治理主管為幹事推動相關事宜。永續發展推動小組依循 2023 年 1 月 11 日董事會修訂通過之「永續發展實務守則」及金融監督管理委員會 2025 年 4 月 15 日公告修正發布「上市櫃公司永續發展路徑圖問答集」，規範之權責義務，主要為對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題負責管理並每年定期向董事會報告執行成果，另就永續發展之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫向董事會進行提案；董事會則決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，在需要時敦促經營團隊進行調整。

2-02-2 運作及執行情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會，並要時應予討論議決。2024 年永續發展推動小組共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 1 件，主要為新訂本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」，並經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。

2024 年永續發展推動小組與董事會歷次開會溝通事項：

開會日期	溝通事項	決議結果
2024/5/8	新訂本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」案	無異議照案通過

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

2-03-1-1 對永續管理之角色及督導情形

董事會每年聽取永續發展推動小組於 ESG 策略執行的成果報告，根據重大議題與公司經營願景，負責制定或修訂長期經營策略及永續策略方針，經核准後交永續發展推動小組發布相關政策，並負監督政策執行責任。

永續發展推動小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，透過會議檢視風險變化與管理狀況，小組成員回報永續專案執行狀況，再由永續發展推動小組幹事彙整資訊呈小組召集人報給董事會。

2-03-1-2 對永續報導之角色

本公司永續發展推動小組成員於日常收集整理來自內部高層及利害關係人關注之重大議題，釐清各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，每年由永續發展推動小組負責重大議題評估，並將議題呈報給董事會。

每年度由永續發展推動小組成員蒐集相關內容及數據資料，再由小組幹事檢核資料進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

永續報告書編製、審核及查證流程：

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續發展推動小組成員彙總及蒐集資料	小組幹事彙整資料	董事會審閱核定	外部獨立第三方查證

2-03-1-3 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含對公司營運參與度、決策品質、選任、組成與結構、公司目標與任務之掌握、職責認知、內部關係經營與溝通、專業職能、職責認知、內部控制及持續進修等面向。2024 年以 5 分量表執行 2023 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均高於 4.8 分，並提報至董事會。此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2022 年 11 月委任投資人關係協會執行 2022 年度董事會（包含其下之功能性委員會薪資報酬及審計委員會）績效評估，其結果被用來新訂組織規程及新增或調整實務作業，以增進董事會運作績效；最近期董事會內部及委由第三方執行之績效評估如下：

1. 內部最近期(2023 年度)董事會(包含其下之功能性委員會薪資報酬及審計委員會)績效評估

- 執行時間：2024 年 2 月
- 評估期間：2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日
- 評估方式、範圍及結果：評估結果業已於 2025 年 3 月 12 日董事會進行績效評估報告

整體董事會	個別董事會成員	各功能性委員會
<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運之參與程度 • 董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事的選任及持續進修 • 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運之參與程度 • 功能性委員會職責認知 • 提昇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

績效評估結果：

- 鼓勵董事出席股東會。
- 嚴謹與透明之選任董事程序及接班人計畫。
- 董事持續性的專業發展計畫，讓董事可以強化其知識與技能。
- 鼓勵董事實際親自出席董事會。
- 鼓勵董事控制兼任他家公司董監事職務之家數。

2. 外部最近期(2022 年度)董事會(包含其下之功能性委員會薪資報酬及審計委員會)績效評估

- 執行時間：2022 年 11 月
- 評估期間：2022 年 1 月 1 日～2022 年 12 月 31 日
- 評估方式、範圍及結果：評估結果業已於 2023 年 3 月 23 日董事會進行績效評估報告

執行情形	評估結果
<p>本公司於民國 111 年 11 月委任外部專業獨立機構投資人關係協會執行本公司 111 年度董事會(包含其下之功能性委員會、薪資報酬及審計委員會)績效評估，評估期間自民國 111 年 1 月 1 日至民國 111 年 12 月 31 日，該機構所委派之三位執行專家與本公司無業務往來並出具有獨立性聲明，分別就董事會及功能性委員會之如下構面結合公司提供之文件、自評問卷及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告：</p> <ul style="list-style-type: none">• 董事會績效評估構面：<ul style="list-style-type: none">• 董事會組成及專業發展• 董事會決策品質• 董事會運作效能• 內部控制及風險管理• 董事會參與企業社會責任程度• 功能性委員會績效評估構面：<ul style="list-style-type: none">• 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	<p>投資人關係協會於民國 112 年 2 月 14 日提出「董事會績效評估報告」，本公司在民國 112 年 3 月 23 日董事會報告如下結論建議及改善計畫或行動：</p> <ul style="list-style-type: none">• 設置「永續發展委員會」之功能性委員會：先行評估運作機制。• 依據全球永續性報告協會(GRI)發布之 GRI 準則編製永續報告書：尚無計畫。• 制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃：先行評估運作機制。• 訂定經董事會通過之「風險管理政策與程序」：先行評估運作機制。• 制訂智慧財產管理計畫並導入台灣智慧財產管理系統(TIPS)：先行評估運作機制。• 設置專任公司治理主管：於民國 112 年 3 月 23 日董事會通過公司治理主管委任。• 參酌審計品質指標(AQI)評估簽證會計師之獨立性及適任性：請簽證會計師提供。• 期中財務報告經審計委員會同意，並提董事會討論決議：自 112 年度第一季始改善。• 會計年度結束後兩個月內公布經會計師查核簽證之年度財務報告：尚無計畫。• 每年召開至少二次法人說明會：依實務需求評估。• 編製英文版「股東會議事手冊及會議補充資料」、「股東會年報」、「年度財務報告」：已洽請翻譯社處理 112 年度編製英文版事宜。

2-03-1-4 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024年董事會全體董事進修時數達57小時，除駿躍投資股份有限公司於2024年8月21日改指派蔡佳璋擔任法人董事代表人未能完成新任12小時進修時數外，餘每位董事2024年度進修時數均符合主管機關要求之6小時標準，其中2位優於標準。

本公司董事於2024年參與永續發展相關課程或研討會如下：

日期	課程/研討會名稱	時數
2024/05/14	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
2024/05/15	公司治理及證券法規	3
2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
2024/08/01	ESG 與企業永續	3
	從裁罰案例探討公司治理應加強之道-食安、環安篇	3
2024/08/09	2024 年新版公司治理暨董事會績效評鑑實務解析	3
2024/08/14	董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
2024/10/29	國內外碳交易市場之建構與展望	3
2024/12/24	商機無限的淨零路徑 - 從產業視野解析策略方向	3

2-03-2 董事會結構及運作情形

2-03-2-1 成員及多元化

本公司本屆董事會由7位董事（含3位獨立董事）組成，其中女性董事有3位，占比為43%。本屆董事會任期為2024年6月19日至2027年6月18日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第2~5頁。

項目	分類	占比
性別	男性	57%
性別	女性	43%
年齡	29歲(含)以下	0%
年齡	30-50歲	43%
年齡	51歲(含)以上	57%

2-03-2-2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能；為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化；此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，會要求相關董事進行利益迴避。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年累積召開 6 次董事會(含 1 次臨時董事會議)，平均出席率為 95%；董事會運作情形，請詳股東會年報第 11~15 頁。

2-03-2-3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年；本公司提倡且尊重董事多元化政策，注重董事會成員組成之性別平等，並以男女性董事席次均達三分之一(即 33%)為目標，以強化公司治理並促進董事會結構之健全發展，進而提升公司整體表現。董事會成員之選任以用人唯才為原則，成員具備跨產業領域之多元互補能力，包含基本組成(如年齡、性別等)、各種產業經驗及技能(科技、投資、會計、法律、國際貿易等)，及經營管理、營運判斷、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能以達到公司治理目標，本公司之「公司治理守則」第 20 條載明董事會整體應具備之能力如下，本公司設定目標為各項能力專長至少 2 席，未來將視董事會運作及公司營運發展需求，適時增修多元化政策，包含但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員具備執行職務所具備之知識、技能及素養：



本公司董事會成員之接班計畫及運作：

- 董事選任應依據「公司章程」採候選人提名制度；於「公司治理實務守則」已明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
- 本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定，本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以男女性董事席次均達三分之一(即 33%)為目標；於「公司治理實務守則」明定有如下規範：
 - 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一。
 - 董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。
 - 董事長與總經理或相當職務者不宜由同一人擔任。
- 本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
 - 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。
 - 整體董事會應具備之能力需包含營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。
 - 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。

- 本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由對董事成員績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修及內部控制等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

2-03-2-4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權；此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2024 年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性。

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會的組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均應載明於會議記錄：

- 本公司董事無"具配偶或二親等以內關係之其他主管或董事"情事，請詳股東會年報第 2~4 頁。
- 本公司董事會決議暨董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳股東會年報第 12~14 頁，本公司無此情形。

2-03-2-5 薪酬政策

本公司薪酬政策綜合考量市場薪資水準、個人績效、公司經營成果及風險控管，致力確保董事及高階經理人之報酬安排與公司永續發展目標保持一致。

董事薪酬包含報酬(包括董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等)及酬勞(指最近年度經董事會通過分派之董事酬勞金額)；董事酬勞由董事會參酌薪資報酬委員會建議後決議，報酬數額與公司經營績效及董事個人績效密切連動，並充分反映其對公司營運的參與程度與實質貢獻。2024 年董事之酬金及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 8 頁。

經理人薪酬則依據公司整體營運績效、產業風險及未來發展趨勢，結合個人績效達成率與對公司目標之貢獻進行評估，給予具激勵性且合理的報酬。相關績效考核與薪酬合理性，均經薪資報酬委員會與董事會審慎審查，並視經營狀況與法規變動適時檢討調整，以平衡激勵機制與風險控管，達成公司穩健經營與永續發展之目標。2024 年總經理及副總經理之酬金及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 9 頁。

短期績效紅利與變動薪資的發放，將依據產業特性與公司業務性質彈性規劃，以兼顧激勵效果與營運穩健性。若公司年度有獲利，則依章程規定提撥董事酬勞不超過獲利之 5%、員工酬勞不少於獲利之 2%，以實現成果共享與價值回饋。

就實際參與公司經營並有正式職稱之董事及經理人退休政策，本公司訂有「委任人員退職辦法」其申請退休之條件及退休金之給與同「員工退休辦法」關於勞退舊制之規範；委任人與一般員工主要差異有：

1. 委任人員對公司有特殊貢獻者，其退休金除依前條第一項規定計算外，本公司得經董事會由三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之同意酌情加發。
2. 委任人員如因個人因素無法繼續受任處理事務時，得自請解任，惟應於三個月前預告本公司，不同於一般員工退休之申請須至少於一個月前提出。

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2-03-3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比為 0：3。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 8 月 7 日至 2027 年 6 月 18 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請分別詳 2024 年股東會年報第 3~5 及 21 頁。

委員會秉持專業職能，訂定並定期檢視董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構，並依據公司整體營運狀況及各項綜合考量，定期進行薪資報酬之評估與調整。2024 年度共召開 4 次會議，委員出席率達 100%(含委託出次 1 席次)，以現場或視訊之實際出席率為 94%。各次會議所提決議案均獲全體委員一致通過，並經董事會全體出席董事同意通過。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比為 0：3。本屆審計委員會任期為 2024 年 6 月 19 日至 2027 年 6 月 18 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 3~5、15~17 頁。

3. 風險管理委員會

本公司風險管理委員會成員共 4 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比為 1：3。本屆風險管理委員會任期為 2024 年 8 月 7 日至 2027 年 6 月 18 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 2~5、22~23 頁。

功能性委員會年度工作重點，請詳官網（首頁\利害關係人專區\公司治理\功能性委員會）：
[\(https://www.spirox.com.tw/tw/investor/corporate-governance/committees/\)](https://www.spirox.com.tw/tw/investor/corporate-governance/committees/)

委員會	委員會現任成員		獨立董事	專長	2024 年出席率
風險管理	召集人	吳佳蓉	V	法律(具律師身份)	100% (2/2)
	委員	吳怡穎	V	經濟；國貿與國際市場	100% (2/2)
		陳淑姿	V	會計及財務分析(具會計師身份)	100% (2/2)
		秦家騏	—	購併及投資管理；國際市場；經營管理	100% (2/2)
審計	召集人	吳佳蓉	V	法律(具律師身份)	100% (5/5)
	委員	吳怡穎	V	經濟；國貿與國際市場	100% (5/5)
		陳淑姿	V	會計及財務分析(具會計師身份)	80% (4/5)
薪資報酬	召集人	吳怡穎	V	經濟；國貿與國際市場	100% (4/4)
	委員	吳佳蓉	V	法律(具律師身份)	100% (4/4)
		陳淑姿	V	會計及財務分析(具會計師身份)	75% (3/4)

3、重大主題識別

3-01 利害關係人議合

公司成立跨單位(業務、人力資源處、營運處、財務處、公司治理)之 "永續發展推動小組" 整合及串聯跨單位資源,就集團營運活動、主管機關和商業關係對永續發展的連結,鑑別重要利害關係人,2024 年度共鑑別出 5 類(主管機關、股東與投資人、員工、客戶、供應商)重要利害關係人;未來公司將依循全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)的五大原則:含括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性,透過問卷、座談或會議蒐集等型式蒐集資訊,以強化利害關係人鑑別。

公司業已於 2024 年 11 月建置「風險管理權責表」(與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估)就風險項目及控制機制進行滾動式管理,於 2025 年 1 月 23 日訂定「風險胃納(風險容忍度)」;由總經理領導各營運單位最高主管組成之風險管理小組於日常收集整理來自內部高層及利害關係人關注之重大議題,就相關風險事項記錄於「風險管理權責表」,再由永續發展推動小組進行彙總共同辨識與釐清公司營運於各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊相關的重大議題;依議題屬性歸屬至各單位,由該單位結合公司競爭優勢與核心職能,制訂相應策略、目標與行動方案;並將議題呈風險管理委員會後報給董事會。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 年~2025 年 6 月 30 日各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

利害關係人	主要關注議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績	
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 公司治理 股東權益 	例行宣導會、不定期臺灣證券交易所問券調查系統或 e-mial 往來。	證交所專責聯絡窗口鄭先生分機 1062	<ul style="list-style-type: none"> 證交所於 2023/12/15 執行內控查核，公司業已於 2024/1/29 函覆證交所內控執行缺失具體改善計畫，並於 2024/4/16 e-mail 回覆改善完成情形。 經濟部於 2024/8/12 來函詢子公司承新國際科技股份有限公司涉有公司資產不足抵償負債情事；公司業已於 2024/8/19~114/6/30 共計 3 次函覆經濟部追蹤改善計畫執行情形，預計 2025/7/29 現金增資款到位後即可改善。 回覆證交所如下提問： 	
				議題	累計次數或頻率
				庫藏股註銷或轉讓	每月1次
				營收變動分析	13次
				美國課徵關稅	5次
				董事會運作(含議案決議流程)；公司基本資料	各4次
				背書保證；內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係	3次
				股東常會召開及董事改選情形；修訂章程；IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」及 IFRS 9及 IFRS 7「金融工具之分類與衡量之修正」對國內企業之影響；董事會運作；子公司之上市規劃	各2次
				海外累計投資金額；大陸投資金額；公司治理評鑑；災害受損情形；證交法第43條之1第1項大量取得股份申報；產學合作實習計畫；有償限制型員工新股；溫室氣體資訊之確信機構委任情形；獨立董事酬金及組成；公司治理資訊；提名制度及提名委員會；大陸投資損失；董事年度進修；公司治理；資金貸與；永續報告書；制定並揭露「提升企業價值計畫」情形；產業類別	各1次

利害關係人	主要關注議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績
股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 永續發展 • 風險管理 • 股東參與 • 營運績效 	公開資訊觀測站例行及不定期事項公告、媒體新聞、股東常/臨會、例行法說會。	發言人倪小姐分機 1079 代理發言人陳先生分機 7106	舉辦 3 場法說會，共計 79 人次；7 次線上座談會，共計 100 人次；接待 6 次法人拜訪，共計 12 人次；接獲並回覆 37 筆投資人來函/來電。
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 職涯發展 • 學習發展 • 工作環境 • 考核機制 • 員工福利 • 勞資關係 	例行月會及各部門會議：營運方向及營運訊息；每半年 email 公告：績效管理作業；不定期 email 公告：各項員工福利、活動訊息、教育訓練活動及各項管理制度；透過福委會各部門代表委員收集員工意見。	透過福委會各部門代表委員收集員工意見；福委會總幹事陳小姐分機 6502	<ol style="list-style-type: none"> 1. 文化倡議： 2024 年 7 月推動「人人小確幸」獎勵機制，鼓勵員工展現核心價值行為，並辦理說明會說明提報方式與獎勵流程。截至 2025 年 6 月底，累計提報 18 件，共有 16 人次獲得獎勵。 2. 學習發展： 2024 年 9 月至 2025 年 4 月共辦理 12 場內外部專業課程，涵蓋基礎操作、軟體應用與設計訓練，強化員工專業能力並支援職涯發展。 3. 考核制度： 2024 年 12 月辦理績效考核說明會，向全體同仁說明評核依據與流程，並透過互動回饋，強化制度透明度與員工信任感。 4. 持股信託說明會： 2025 年 1 月份辦理說明會，協助員工了解庫藏股認股及轉入持股信託之相關權益與遵守原則，另亦包含開戶與相關認股流程。 5. 員工福利溝通： 2025 年適逢委員屆滿改選，本任委員會為提升員工福利的多元且朝自助式福利政策，決議將原福利舉措改採與自助式福利平台合作，並於 6 月下旬啟動的同時辦理兩場 PayEasy 平台線上說明會，讓員工能充分了解相關福利內容。 6. 工作環境： 持續針對健康檢查異常之員工，提供臨場關懷服務，截至 2025 年 6 月底已辦理 2 場。

利害關係人	主要關注議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 服務品質 產品品質 資訊安全 	網站定期更新產品與服務訊息；每年參與展會活動、研討會，與原廠合作發表新產品資訊與服務項目；提供客戶服務專線、Call center e-mail 帳號；設置先進機台展示中心及教育訓練中心，提供最具效率的在地服務；定期拜訪客戶了解客戶需求，藉由與原廠 e-mail/電話/例會討論，整合最佳解決方案給客戶；與客戶簽訂保密合約。	業務部陳小姐 分機 2901	<ul style="list-style-type: none"> 2024/7/1~2025/6/30 Call Center 合計接獲諮詢 94 次，含郵件 52 筆及電話 42 筆。 官網發佈 5 則消息：相關內容為蔚華科官網更新；與艾默生/NI 旗下 SET 的德國實驗室攜手在新竹共同建置亞太地區首座功率半導體動態可靠度驗證實驗室，可提供完整碳化矽電源元件的品質驗證，協助亞太客戶進行車用功率半導體的先期動態可靠度驗證服務，加速客戶的產品研發時程；上海辦公室搬遷；推出雷射斷層掃描技術拓展 TGV 與 TSV 之應用領域，助力高階封裝技術，獲海納光電、晶呈科技及欣興等多家公司認同 已與十家以上客戶簽署自有新產品 NDA，進行 TSV 與 TGV 之樣品測試及推廣。 每季定期拜訪主要客戶。
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 企業形象 供應商管理 供應商環境評估 資訊透明 	與廠商簽訂廉潔承諾條款，遵守企業廉潔自律之規範；供應商交期、服務、品質評核；不定期溝通檢討會議。	原廠供應商為工程服務處黃先生分機 2201 非原廠供應商為採購部翁小姐分機 7564	<ul style="list-style-type: none"> 採購單量總計約 340 筆，採購程序含詢、比、議、下單、交期確認、出貨及驗收付款等相關溝通無異常。 受邀參與原廠 NI “2025 NI Test Forum”；聯合原廠 NI 共同參展“2025 九峰山論壇暨化合物半導體產業博覽會”；與原廠艾默生/NI 旗下 SET 的德國實驗室攜手在新竹共同建置亞太地區首座功率半導體動態可靠度驗證實驗室，可提供完整碳化矽電源元件的品質驗證。 每週與供應商開會討論技術、客服、產品需求相關議題。 自有品牌設備同步推動關鍵料件供應商的開發，積極建構具策略深度與長期穩健性的供應鏈合作體系。

3-02 決定重大主題的流程

本公司依循 “GRI3：重大主題 2021” 評估重大主題在經濟、環境、人群(包含其人權)影響的重大性，執行步驟如下：

1. 了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 7 個治理面向、5 個社會面向及 9 個環境面向共 21 項永續議題。

2. 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題，本公司進一步對各議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊：

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

3. 排定衝擊優先順序

本公司持續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，針對利害關係人溝通及回應進行統計並整合風險管理結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，有效評估各議題對公司營運的重要性；本公司設定風險胃納為"風險值 6"。

● 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性(L)	衝擊程度(I)	風險值(L*I)
供應鏈管理	3.00	3.00	9.00
溫室氣體管理及減碳	2.00	2.00	4.00
產品創新及研發	1.00	2.00	2.00
資安與隱私管理	1.00	2.00	2.00
風險管理	1.57	1.00	1.57
客戶關係管理	1.29	1.14	1.47
誠信治理	1.00	1.14	1.14
產品品質與安全	0.67	0.67	0.44

● 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性(L)	衝擊程度(I)	風險值(L*I)
勞資關係	3.00	3.00	9.00
產品創新及研發	3.00	3.00	9.00
經營績效	2.33	2.78	6.48
供應鏈管理	2.00	1.00	2.00
誠信治理	1.23	1.08	1.33
人才培育	1.00	1.00	1.00
風險管理	1.07	0.86	0.92
客戶關係管理	0.86	0.86	0.75
資安與隱私管理	1.00	0.50	0.50

4. 確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 4 項重大主題：治理面向有 3 “供應鏈管理、產品創新及研發和經營績效”，社會面向有 1 “勞資關係”；本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3-03 重大主題列表

1. 根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 4 項重大主題，包含：

- 供應鏈管理
- 勞資關係
- 產品創新及研發
- 經營績效

2. 本公司首次編製 2024 年永續報告書，故不適用重大主題變更分析。

3-04 重大議題管理方針

項次	重大主題	GRI 主題	自訂主題	GRI 揭露指標	指標內容
1	供應鏈管理	GRI 414：供應商社會評估 2016	-	414-1 使用社會標準篩選新供應商 2016	• 簽署《供應商行為準則》 • 制定供應商管理辦法
2	勞資關係	GRI 402：勞資關係 2016	反歧視與人道待遇	-	依據公司人權政策，禁止任何形式之歧視、威脅與性騷擾，尊重多元族群並提供合理支持與友善措施，設有匿名舉報與溝通機制，確保人權保障與勞資和諧；設如下指標： 1. 員工滿意度(針對職場平等與尊重) 2. 歧視或性騷擾通報案件數 3. 勞資會議是否定期召開並紀錄溝通內容
3	產品創新及研發	-	產品創新及研發	-	短期目標：內完成核心關鍵專利至少 3 件申請 中期目標：建立 5 國以上專利佈局 (涵蓋關鍵市場) 長期目標：10 件以上全球授權專利，並成為進入門檻或授權收入來源
4	經營績效	GRI 201：經濟績效 2016	-	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	短期目標：新產品營收比 40% 中期目標：新產品營收比 70% 長期目標：股東權益報酬率 15%以上

註：短期目標：1~2 年；中期目標：3~4 年；長期目標：5 年以上。

3-04-1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

● 供應鏈管理

衝擊說明	制定完整的供應商評選措施，可以降低產品品質風險、逾期交貨風險，提升客戶的滿意度。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	制定供應商管理制度	總經理	一般供應商
管理行動	制定供應商管理辦法(含遴選標準、分類制度、風險分級機制及績效評鑑機制)		
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商行為準則制定與簽署 ● 供應商相關作業規範建立 		
指標目標	短期目標：主要供應商完成簽署《供應商行為準則》 中期目標：建立《供應商管理辦法》，主要供應商需處於中低風險 長期目標：建立《供應商評鑑機制》，並完成主要供應商定期評鑑 註:短期目標:1~2年；中期目標:3~4年；長期目標:5年以上。		

● 勞資關係

衝擊說明	形塑優良的企業文化，可以降低離職率與溝通障礙，提升勞資合諧。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	人人小確幸政策	其他部門-委員會研發部門-總經理	全體員工
	職能導向與組織契合度面談設計	人力資源最高主管-總經理	全公司各單位
	說明會	人力資源單位主管	員工
管理行動	1. 建立「人人小確幸」提報制度，鼓勵主管主動提報展現公司核心價值之員工，並公開表揚與頒獎，強化公司文化落實。 2. 建置全公司職務說明書及該職務對應職能，導入 BEI 結構化面談制度、設計制定結構化面談指引，納入職能與公司核心價值的提問，由人資提供範例與工具。 3. 透過辦理持股信託與福利制度溝通活動，說明庫藏股認股及福利平台操作機制，協助員工了解權益內容並提升參與意願。		
追蹤行動有效流程	1. 定期統計各部門提報件數、參與人次與表揚比例，彙整關聯價值行為，作為文化實踐及推展成效的依據及延伸計畫。 2. 定期彙整各階段面談評分資料與用人單位回饋，檢視制度適用性與執行品質，由人資單位定期檢討進用的效率與效能及優化面談流程。 3. 透過統計說明會出席率、滿意度問卷及意見回饋，追蹤員工參與情形與制度理解程度，作為後續優化與改善的依據。		
指標目標	短期目標：建立文化推廣小組與行為觀察清單，透過提報內容轉化為海報或簡報刊登內網，並結合「文化行為週」主題活動，搭配案例分享、微課程與影音素材，提升文化可見度、參與度與價值內化成效。 中期目標：擴大職能應用範圍，導入至內部輪調、晉升與培訓設計；同步建立文化落實評估問卷，並追蹤各單位主管於提報與價值實踐活動中的參與率。 長期目標：設立文化獎項並結合激勵制度，將文化故事轉化為雇主品牌素材，並編製文化手冊作為新人培訓與對外招募參考。 註:短期目標:1~2年；中期目標:3~4年；長期目標:5年以上。		

● 產品創新及研發

衝擊說明	取得核心技術的智慧產權，可以支持產品開發及競爭力，避免錯失市場機會。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	完成關鍵專利佈局	董事會	研發部門 / 法務 / 總經理
	國際專利策略納入年度營運規劃	總經理室	法務 / 總經理
管理行動	1. 建立基本 IPR（智慧財產權）結構與檢視制，確保關鍵技術持續有專利覆蓋 2. 與技術開發同步執行專利前瞻檢索與佈局 3. 持續跨部門協作，強化技術與法務協作效率		
追蹤行動有效流程	1. 每季召開一次專利檢討會議，並提出新申請案與佈局修正案 2. 由法務/IP 顧問主導進行每年一次的全球申請維護成本效益分析 3. 研發與業務共同參與年度技術與市場競爭專利地圖更新		
指標目標	1. 短期目標(1 年內): 完成核心關鍵專利至少 3 件申請 2. 中期目標(2-3 年): 建立 5 國以上專利佈局 (涵蓋關鍵市場) 3. 長期目標(5 年): 10 件以上全球授權專利，並成為進入門檻或授權收入來源 註: 短期目標: 1~2 年; 中期目標: 3~4 年; 長期目標: 5 年以上。		

● 經營績效

衝擊說明	制定務實的營運目標，可以透過達成短期目標增加信心激勵同仁士氣，助益策略執行達成長期目標。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	預算計畫	董事會	公司預算單位/員工
	獎酬政策	總經理/董事會	公司員工
管理行動	編製預算工作底稿供處級(含)以上主管日常管理使用。		
追蹤行動有效流程	1. 在制定預算時，確保每項預算的依據和背景分析資料來源準確且基於歷史趨勢、行業基準和市場分析。 2. 在年度制定員工獎酬計畫時，就公司成長轉型目標，建構高效能新事業組織，以客戶價值及創新模式導向為組織績效管理。 不定期導入「滾動預測」、「預算成果追蹤」機制，動態調整投入策略。		
指標目標	短期目標：新產品營收比 40% 中期目標：新產品營收比 70% 長期目標：股東權益報酬率 15% 以上 註: 短期目標: 1~2 年; 中期目標: 3~4 年; 長期目標: 5 年以上。		

3-04-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性

重大主題	說明	補救措施	執行有效性
勞資關係	企業內外部的發展環境不同，經營理念、方式不同，使不同的企業形成了不同的企業文化。在招募新人及企業併購相關作業上，存在著企業文化風險，即由於文化的不相容而帶來招募及併購失敗。	招募： 將公司核心文化、職能內涵、組織契合度設計入面談提問中。	估計風險值由 9 降至 6。
		企業併購： 評估企業文化要列入併購小組的評估項目之一，且要提前就有整合的策略。	估計風險值由 9 降至 6。
產品創新及研發	核心技術不足以支持產品開發及競爭力，致產品開發進度延遲，錯失市場機會。	· 加強產學合作，建置與營運目標連結之智慧財產管理機制。 · 併購自有產品關鍵零組件之供應商。	估計風險值由 9 降至 6。

重大主題	說明	補救措施	執行有效性
經營績效	未能達成營運目標：預算、預測與實際營運重大落差，而影響營運及策略執行。	<ul style="list-style-type: none"> 定期(每月)評估營運目標達成情形。 在制定預算時，確保每項預算的依據和背景分析資料來源準確且基於歷史趨勢、行業基準和市場分析。 	估計風險值由 9 降至 6。

3-04-3 建議管道及程序

為保障利害關係人之權益，利害關係人之建議皆可透過公開管道將訊息反饋至公司；相關管道有官網"聯絡我們(<https://www.spirox.com.tw/tw/contact/>)"或如下利害關係人聯絡窗口：

利害關係人	聯絡窗口
主管機關	證交所專責聯絡窗口鄭先生分機 1062
股東與投資人	發言人倪小姐分機 1079 代理發言人陳先生分機 7106
員工	透過福委會各部門代表委員收集員工意見；福委會總幹事陳小姐分機 6502
客戶	業務部陳小姐分機 2901
供應商	原廠供應商為工程服務處黃先生分機 2201 非原廠供應商為採購部翁小姐分機 7564

4、治理面

4-01 經濟績效

4-01-1 營運表現

健全的財務結構是企業穩健經營與長期成長的基礎。蔚華科技一直以來建立的留才機制與穩健財務根基，推行正向文化與當責心態，注重營運效率與科技工具精實管理，致力因應市場變化調整經營策略與通路服務競爭核心優勢，透過技術創新創造更好企業價值與客戶價值，以達成股東利益。蔚華科技長期建立通路服務品質，近年專注技術創新與企業成長轉型，蔚華雷射斷層掃描(SpiroxLTS™)，助力先進晶片高階封裝技術邁入新里程碑。公司 2024 年度合併營業收入淨額為新台幣 673,273 仟元，歸屬於母公司業主之稅後淨損為新台幣 251,519 仟元，基本每股虧損 2.23 元；因地緣政治及關稅貿易戰而無備援代理產品線營收而下降，然而蔚華雷射斷層掃描技術(SpiroxLTSTM)伴隨半導體先進製程晶片技術發展而需求逐漸增加下，將加速非破壞性先進光學檢測技術的廣泛商業化，預期對營收將有積極挹注。

民國 113 年度經營成果

單位：除特別註明外，均為新台幣仟元

項目	金額	比率
合併營業收入淨額	673,273	100.00%
合併營業毛利	137,760	20.46%
合併營業淨利	(267,750)	(39.77%)
合併稅前淨利	(291,195)	(43.25%)
本期淨利	(275,898)	(40.98%)
本期淨利歸屬於母公司業主	(251,519)	(37.36%)
基本每股盈餘 EPS(元)	(2.23)	-

民國 113 年度合併營業收入分析

單位：新台幣仟元

收入別	金額	百分比
銷貨收入	642,590	95.44 %
勞務收入及其他收入	12,074	1.79 %
裝機及維修收入	18,609	2.77 %
合計	673,273	100.00 %

由上表可知，本公司主要營業收入為銷貨收入，比重達 95.44%，而勞務收入及維修收入維持基本穩定之收入來源，金額為新台幣 30,683 仟元。

合併財務收支及獲利能力分析

項目		年度	最近三年財務分析		
			111 年度	112 年度	113 年度
財務結構	負債占資產比率(%)		29.91	28.31	18.06
	長期資金占固定資產比率(%)		530.10	468.52	385.95
獲利能力	資產報酬率(%)		5.44	(1.22)	(8.73)
	股東權益報酬率(%)		9.62	(2.03)	(11.68)
	實收資本比率 (%)	營業利益	(35.05)	(16.65)	(23.29)
		稅前純益	26.70	(3.91)	(25.33)
	純益率(%)		13.41	(4.11)	(40.98)
	基本每股盈餘(元)		2.14	(0.49)	(2.23)

4-02 誠信經營

4-02-1 誠信經營理念、政策、行為規範

1. 經營理念、政策：

本公司本於誠實、正直、廉潔、透明及負責之經營理念，並遵守法律規範；2025 年 5 月 7 日董事會通議決修訂通過之「誠信經營作業程序及行為指南」指定人力資源處為專責單位，並揭露於公司網站(<https://www.spirox.com.tw/tw/investor/company-info/internal-policy/>)，另於年報(第 27~29 頁)與相關文宣載有相關資訊，明訂誠信經營政策及防弊機制(如檢舉制度)。董事與高階管理階層須出具遵循聲明，且於僱用條件中要求所有員工遵守相關規範。

公司亦明訂防止利益衝突政策，若有相關情形發生，員工應主動通報直屬主管及專責單位或各利害關係人聯絡窗口，由主管或專責單位處理。

2. 行為規範：

為確保從業人員遵循誠信原則，本公司已於《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》(官網查詢網

址：<https://www.spirox.com.tw/tw/investor/company-info/internal-policy/>)中明確規範下列行為準則：

- 不得從事不誠信或不當行為，與利害關係人互動時應維持專業、公正。
- 所有合約、採購、合作關係應評估對方誠信度，並要求供應商簽署《誠信廉潔承諾書》，合約文件經法務審查。

- 明定不當利益之認定標準、處理程序與違規懲處方式，嚴禁虛報與惡意指控。
- 鼓勵內外部人員檢舉不當行為，成立從業道德行為舉報平台，設立檢舉信箱（Spirox-legal@spirox.com）並由專責單位受理。
- 建立保密機制與檢舉人保障措施，避免報復性處置。

3. 2024 年度誠信經營相關執行情況

項目	執行情況
法令遵循	修訂《公司治理實務守則》，經 2024 年 11 月 6 日董事會通過。
宣導訓練	<ul style="list-style-type: none"> · 於定期會議(主管會議、月會)之議程中，以議事內容為基礎(含重要交易)宣導誠信經營的重要性，2024 年度約 51 場次計 576 人次。 · 進行內部人持股申報主題宣導；宣導次數計 6 次，宣導對象計 95 人次。 · 宣導董事不得於財務報告公告前(年度財務報告公告前三十日、每季財務報告公告前十五日)之封閉期間交易蔚華科股票；宣導次數計 4 次，宣導對象計 35 人次。 · 宣導內部人於公司買回股份(庫藏股)期間不得賣出公司股票；宣導次數計 1 次，宣導對象計 23 人次。 · 新進同仁講習中宣導公司誠信經營政策(含禁止內線交易)，宣導次數計 14 次，宣導對象計 23 人次。 · 參加證券暨期貨市場發展基金會之「2024 年度防範內線交易宣導會」2 人次。
檢舉制度	2024 年度未接獲檢舉案件。
承諾制度	持續要求董事與高階主管出具誠信政策遵循聲明，並落實於新進人員聘僱條件中。

4-03 風險管理

4-03-1 法規遵循

本公司 2024 年未發生重大違反法規事件(重大性判定標準為符合「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」標準且遭裁罰者)。

4-04 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年持續加入 9 個公協會組織，分別列示如下：

參與者	公協會組織	會員身分
本公司	台灣上市櫃公司協會	團體會員
	國際半導體協會	會員、矽光子產業聯盟成員、測試委員會委員、封測委員會委員
	台灣半導體產業協會	會員
	PIDA 臺灣化合物半導體及設備產學聯盟	團體會員
	元智企業經營產學聯盟	鑽石會員
子公司	上海集成電路行業協會	一般會員
集團人資長	中華人力資源協會	監事
	新竹科學園區人力資源主管聯誼會	會長
	新竹人資主管聯誼會	會員

4-05 供應鏈管理

4-05-1 供應商管理

蔚華科技視供應商與客戶為共同創造價值的三贏夥伴。透過持續完善健全的供應鏈管理，持續提升產品品質與服務效率，並有效控管營運風險與成本。我們致力於與合作夥伴共同打造具韌性、穩健且永續的價值鏈，實現長期競爭力與企業社會責任的承諾。

政策與承諾

為推動供應鏈遵循企業社會責任原則，本公司要求所有合作供應商簽署以下文件：

《供應商社會責任承諾書》

《廉潔誠信承諾書》

上述文件內容涵蓋：

勞動人權保障（禁止童工、強迫勞動等）

工作健康與安全

環境保護與污染預防

商業道德與廉潔誠信

供應商應承諾落實並遵循本公司之永續經營價值觀。

執行與管理單位

由營運處主管統籌，並由採購單位負責日常執行與供應商溝通協調、文件收集、稽核追蹤及評核作業。

短中長期目標

短期目標	推動供應商簽署《供應商行為準則》
	建立供應商管理制度(供應商分類, 風險分級制度)
中長期目標	建立供應商評鑑機制

2024 行動方案與績效

已完成簽署《供應商社會責任承諾書》比例達 82%

推動「綠色在地化採購」政策，提升在地供應鏈占比至 68 %

綠色採購	2023	2024
國外採購	36%	32%
在地化採購	64%	68%

供應商制度建立

為確保供應鏈的穩定性、產品品質的可靠性，以及有效控管潛在風險，本公司持續建立並優化供應商管理制度，包括遴選標準、分類制度、風險分級機制及績效評鑑機制。該制度將整合傳統指標（如價格、品質、交期等）與永續發展面向（如環境、社會責任與公司治理 ESG），確保合作夥伴具備長期穩定供應能力，並與本公司共同實現永續經營目標。

5、社會面

5-01 人力發展

蔚華科技致力於打造人性化、具包容性的工作環境，持續以長遠視角推動人力資本發展。公司依據國際勞動權益標準及當地法規，提供多元、尊重與機會平等的僱用條件，並明確承諾任用決策不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、性別認同、政治立場或婚姻狀況等因素而有所差異，全面實踐公平與包容的價值。

為打造具支持性與成就感的職場氛圍，公司透過多元福利與職涯發展機制，協助員工發揮潛力、實現自我價值。我們重視性別平等，積極提升女性於職場及管理職之參與度，營造多元共融的組織文化，並藉由完善的制度設計，強化員工參與感與成長動能，實現員工與企業共榮發展。

在人才永續方面，公司推動制度化的人才培育計畫與階段性職涯發展藍圖，持續投入資源強化員工專業能力與未來職能，建立具韌性與成長潛力的人才體系。透過「選才、育才、用才、留才」的完整循環，我們不僅厚植人力資本，更與企業永續發展策略深度連結，落實長期人才發展目標。

此外，公司維持暢通的勞資溝通機制，嚴格遵循相關法令，致力於打造安全、多元且無歧視的職場環境，堅決杜絕任何形式之人權侵害，持續形塑尊重、信任與責任並重的企業文化。

5-01-1 人權承諾

本公司秉持誠信正直與尊重人權為核心經營理念，恪守營運據點之法規，並遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織－基本原則與權利宣言》、《聯合國世界人權宣言》及《RBA 責任商業聯盟行為準則》，制定人權政策並定期評估相關風險，以保障所有員工、契約人員、臨時人員與實習生之基本權益與尊嚴。

人權政策適用對象涵蓋員工、供應商、經銷商、承攬商、合作夥伴與社區，透過出缺勤管理、性騷擾防治與任用辦法，針對工時、年齡、性別等議題落實具體保護措施，並設有人權風險管理架構與監督機制。

公司致力於建立尊重與關懷的工作環境，具體執行方針包括：

- 提供安全、健康且無騷擾的工作環境
- 杜絕任何形式之歧視與差別待遇
- 禁止強迫勞動與童工
- 嚴禁威脅、虐待與性騷擾行為
- 保障原住民、移工、身障者等弱勢族群勞動權益
- 合法給付公平薪資並遵守工時法規
- 鼓勵開放溝通與勞資和諧
- 提供健康管理與平衡工作生活之支持
- 設有匿名舉報管道供利害關係人反映意見或疑慮

公司將持續強化人權治理與落實責任，營造尊重與包容的永續工作環境。

5-01-2 人力結構

1. 員工組成：

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 174 人，其中依《中華人民共和國勞動合同法》制度，有 21 人屬於具簽訂兩次固定期限合同的員工；男女性占比分別為 69%及 31%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 18%；本公司重視性別平等，致力於打造多元與包容的工作環境，2022 年至 2024 年間，公司主管職位占全體員工人數穩定維持約 15%，女性員工占比則約為 30%，為持續推動性別平衡，公司積極落實相關政策，鼓勵女性在各職級之參與與發展，朝向更具性別多元的組織結構邁進。本公司集團人力結構概況，依各年度 12 月 31 日之在職員工人數統計如下：

(1). 依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型		員工總數
		一般聘雇員工	約聘員工	
2024	女	53	1	54
	男	120	0	120
	總數	173	1	174
2023	女	40	1	41
	男	122	0	122
	總數	162	1	163
2022	女	45	1	46
	男	123	0	123
	總數	168	1	169

(2). 依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	地區	勞雇類型		員工總數
		一般聘僱員工	約聘員工	
2024	臺灣	133	1	134
	中國大陸	40	0	40
	總計	173	1	174
2023	臺灣	107	1	108
	中國大陸	55	0	55
	總計	162	1	163
2022	臺灣	105	1	106
	中國大陸	63	0	63
	總計	168	1	169

(3). 依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	15	18%	67	82%	82	47.1%
	非主管	39	42%	53	58%	92	52.9%
2023	主管	13	15%	73	85%	86	52.7%
	非主管	28	36%	49	64%	77	47.3%
2022	主管	14	15%	79	85%	93	55%
	非主管	32	42%	44	58%	76	45%

註：此表百分比係依各職級獨立計算，例如非主管員工之
 男性占比=非主管員工男性人數÷非主管員工總人數。

(4). 依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024	主管	3	57	22	82
	非主管	23	62	7	92
2023	主管	0	65	21	86
	非主管	19	55	3	77
2022	主管	1	72	20	93
	非主管	17	57	2	76

關於組織人力變動情形，公司整體員工流動情形穩定，2024 年人力規模較過去兩年有所成長。當年度新進人員比例為 17%，離職率則為 24%。新進率近三年變動不大，維持在穩定水準；至於離職率，除 2022 年相對偏高外，2023 年與 2024 年皆呈現穩定趨勢，變動幅度有限：

(1). 正職人員新進人數

員工	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024年	12	18	30	10	18	2	30
2023年	5	18	23	8	12	3	23
2022年	8	30	38	9	24	5	38
新進率							
2024年	22%	15%	17%	38%	15%	6%	17%
2023年	12%	14%	14%	52%	10%	12%	14%
2022年	17%	24%	22%	50%	18%	22%	22%

(2). 正職人員離職人數

員工	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024年	7	34	41	6	28	7	41
2023年	10	21	31	5	22	4	31
2022年	16	52	68	3	56	9	68
離職率							
2024年	13%	28%	24%	23%	24%	24%	24%
2023年	24%	17%	19%	26%	18%	16%	19%
2022年	34%	42%	40%	16%	43%	40%	40%

2. 員工權益及福利：

(1). 完善的福利措施

本公司致力於打造幸福、健康且具歸屬感的職場，提供多元福利，涵蓋食、衣、住、行、育、樂，照顧員工的全方位需求，並將持續強化福利措施，打造幸福、友善的永續職場。

員工福利如下圖所示：



(2). 友善育兒支持措施

公司重視員工在家庭與職涯間的平衡，依法提供友善的育兒相關假別制度，包括：

產假	育嬰留職停薪假	陪產假
<ul style="list-style-type: none">女性員工依法享有產假，保障其孕期與產後的身心健康。	<ul style="list-style-type: none">鼓勵父母雙方皆可申請，支持員工在子女成長初期給予充分照顧。	<ul style="list-style-type: none">男性員工可於配偶分娩時申請陪產假，參與家庭重要時刻。

雖然近三年內公司尚無員工申請育嬰假，公司仍持續完善制度，積極營造育兒友善的職場文化，並鼓勵員工依個人與家庭需求，彈性運用各項權益。未來，公司也將持續檢視相關措施，提供更周全的支持。

(3). 合理薪酬與激勵制度

公司致力於營造合理、公平的工作環境，並遵循「同工同酬」原則，薪資不因性別或國籍有所差異。為吸引與留任優秀人才，公司採用具競爭力的薪酬制度，除依法給付基本工資外，並依據營運成果、職務內容及個人績效，實施差異化薪資調整與獎金發放。

公司定期進行薪資市場調查，檢視並優化現行薪酬與獎勵制度，確保薪資水準具市場競爭力。另設有激勵方案與獎金制度，獎勵員工表現並提升工作動能。

2023 至 2024 年，公司公開揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊之薪資平均數與中位數，展現薪酬制度之透明與公正。未來亦將持續優化營運與福利，與員工共享成長成果。

年度	非擔任主管職務之全時員工 人數	非擔任主管職務之全時員工 薪資總額(仟元)	非擔任主管職務之全時員工 薪資平均數(仟元)	非擔任主管職務之全時員工 薪資中位數(仟元)
2024	65	77,011	1,185	1,035
2023	69	91,807	1,331	1,207
差異	-4	-14,796	-146	-172

2024 年，本公司全球員工總體薪酬（不含退休金及福利）中位數約為新台幣 1,011 仟元，與總經理總體薪酬相較約為 1 比 29。

(4). 績效考核

本公司視績效評核為激勵人才、支持員工發展的重要機制，不僅作為薪資調整的依據，更是實現卓越職涯發展與團隊效能提升的關鍵工具。對於績效表現優異的員工，公司提供明確的晉升機會，鼓勵其發揮領導潛能，帶動團隊共同成長。

(5). 完善的退休制度與保障

本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定完善之退休制度，並持續依相關法規辦理退休金之提撥與給付，以確保員工退休後之經濟保障，健全退休機制，保障同仁退休權益。

公司依規定提繳退休金：

舊制退休金	新制退休金
<ul style="list-style-type: none">依每月薪資總額2%之比率定期提撥至台灣銀行專戶，由「勞工退休準備金監督委員會」監督管理，累積金額結算於113年底達新台幣19,263仟元。	<ul style="list-style-type: none">每月按員工投保級距6%提繳至勞保局個人專戶，113年度提撥新台幣5,143仟元。

5-01-3 團體協約

本公司未簽訂團體協約主係以勞資會議取代成立工會。

本公司重視勞資關係的溝通與協調，透過多元機制促進雙方良好互動，具體作法如下：

1. 部門會議

各部門定期召開部門會議，作為員工溝通與意見反應的重要平台。藉由會議進行適當溝通、發掘問題癥結，並宣導公司政策，使員工能充分了解生產作業技術、安全衛生與品質管制等相關事項，同時也能即時反映員工意見，進而達成共識。

2. 勞資會議與福利委員會會議

公司定期召開勞資會議及福利委員會會議，作為勞資雙方針對各項福利措施進行意見交流與協商的重要平台。此舉不僅有助於強化勞資關係，也提供公司行政管理之參考依據，促進工作環境與員工福祉的持續改善。

5-01-4 人才培育與發展

本公司致力於協助員工規劃職涯發展，實施雙軌晉升制度，分為專業與管理兩條路線，依據不同職涯階段提供相應的學習與成長資源。

公司建置完整的教育訓練架構，透過內部講師制度與定期課程安排，協助員工強化職能、提升潛力並將持續打造支持學習與發展的環境，陪伴員工持續成長與邁向卓越。





2024年度

- ✓ 訓練總時數達145.5小時
- ✓ 訓練人次為65人次
- ✓ 訓練費用為29,600元



5-01-5 社會參與

蔚華科技已連續三年參與新竹市政府舉辦之「傳遞愛送幸福」及「圓心願愛傳遞」公益活動。該活動邀請弱勢兒童寫下心願卡，由企業認領並實現其願望，傳遞社會關懷與溫暖。統計各年度共計20位同仁踴躍參與，成功幫助20位有需要的孩童圓夢，展現企業實踐社會責任的行動力與持續關注弱勢族群的關懷精神。



6、環境面

6-01 氣候變遷

6-01-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施

1. 環境管理：

蔚華科技長期關注環境保護，力求企業營運與環境共榮共好，推出具備卓越效能並融入綠色思維之電子產品。因此，在落實環境管理政策並妥善管控自身營運的環境衝擊的同時，我們也積極推動供應鏈環境管理，監督並輔導供應鏈夥伴善盡環境永續責任，一同打造半導體綠色價值鏈。

蔚華科技環境管理政策
<p>1. 符合國際法規、響應綠色環保</p> <p>持續關注國內外環保政策法規動態，確保公司之營運均符合法令要求；推出符合國際環保法規與發展趨勢、滿足客戶環保要求之綠色產品。</p> <p>2. 落實環境管理、資源回收利用</p> <p>全面落實環境管理；電子廢棄物均交由合格清運廠商進行資源再利用，發揮資源之循環經濟效益。</p> <p>3. 鼓勵全員參與、持續推動改善</p> <p>持續對全體同仁推行環保觀念與教育宣導，並響應政府、環保團體等相關活動；定時檢視環境績效，針對不足之處進行檢討與改善。</p>

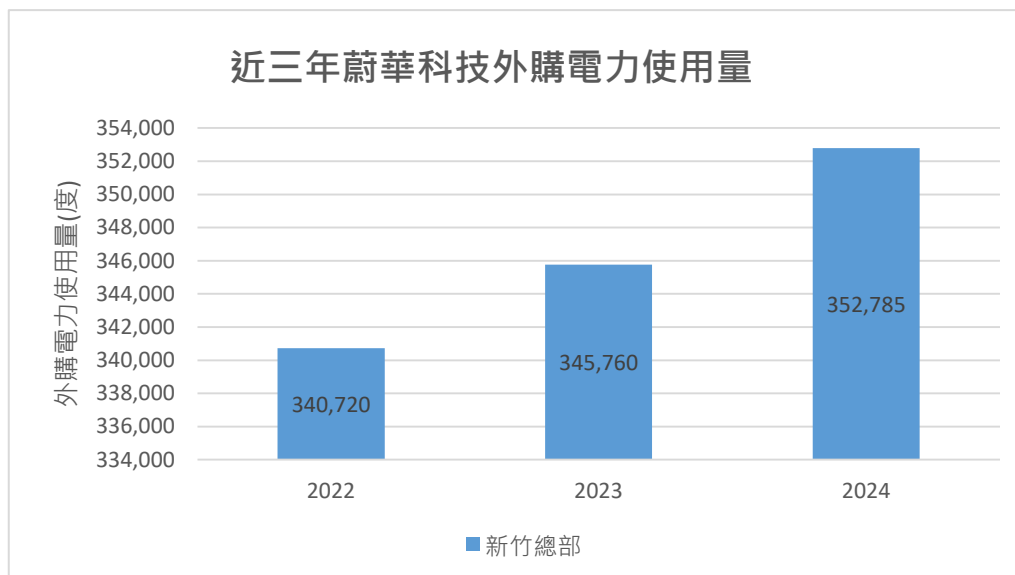
2. 能源管理：

(1). 能源使用

蔚華科技屬於代理半導體設備，能源消耗以外購電力為大宗，無高耗能加熱設備及產品製程。為落實能源管理，我們定期統計電力使用量以掌握能源使用情形，並依據統計結果持續改善。

蔚華科技 2024 年之外購電力使用量為 352,785，較上年度增加 20.3%，其主要原因為公司使用空間隨業務成長而持續增加。

近三年蔚華科技外購電力使用量



(2). 綠色營運

蔚華科技以落實環境永續為己任，在營運過程中秉持綠色環保理念，由管理單位定期檢視能源之使用合理性、統籌能源管理政策，並與廠務單位共同規畫及推行各項節能減碳計畫，包含年度節能改善方案、辦公室節能宣導、空調系統改善措施、導入節能設備與技術等，以期能夠提升能源使用效率。規劃取得 ISO 9001:2018 及 ISO 14001 認證，未來蔚華科技計劃導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，透過建立完善的環境管理機制減少營運過程中的環境資源能耗，公司朝向永續經營改善目標並滿足客戶及民眾對於綠色營運的期待。

蔚華科技節能減碳計畫	
1.	安排政府節能單位或空調廠商或專家建議進行年度節能改善方案
2.	辦公室節能宣導 鼓勵員工對於隨手關燈，關閉電腦，會議結束後隨手關閉會議系統等，以降低能源使用。 辦公室照明分區開關透過分區照明開關規劃，避免無使用區域能源浪費。
3.	空調系統改善措施 在機房空調方面，推動機房空調環境的改善措施(如：改優化機房空調循環、減少空調洩漏、適度提高溫度等)，在冰水機系統效能提升部分，進行冰水機系統改善汰舊換新冰水機以降低耗能。
4.	而在辦公區空調節能管理措施方面，我們於不影響設備/人員正常運作之條件下，適度提高環境溫度並降低空調設備運轉數量及時間，以達成節約能源的目標。
5.	導入節能設備與技術 持續評估引進新節能技術的可行性，如：採用 LED 節能燈管並汰換傳統燈具。

3. 氣候變遷因應與溫室氣體管理：

本公司氣候相關資源及執行情形說明如下：

項目	執行情形			
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司已於 2024 年 2 月 25 日經董事會報告成立永續發展推動小組，並由總經理擔任召集人。 為因應台灣氣候的高度不確定性與政策及市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響。於董事會監督部分，每季進行溫室氣體盤查及查驗時程規劃進度討論，以 ISO14064-1 為基礎進行氣候變遷因應並研擬因應方案。			
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)。	類型	影響項目	因應策略	年度行動
	實體風險	缺水	節水措施	節水計畫行動方案，如替換用水設備或相關器具，優先考量有省水標章之產品。
		強降雨導致淹水	建立颱風應變計畫	颱風應變計畫
	轉型風險	環保法規與碳足跡規定	廢棄物管理措施，加強回收再利用比例與節能行動方案	減廢措施與節能行動方案
	機會	使用更有效率的生產與配送流程	用電度數降低 節能計畫	傳統燈管更換LED節能燈具
			提高空調冰水入水溫度	空調節能
關閉時常待機設備			設備節能行動方案	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司業務主為經銷代理半導體設備，氣候變遷所帶來的風險與機會，主係商品於交通運輸上之影響，所採取之因應措施為進出口單位於安排出貨時會考量交通運輸中之潛在氣候風險(如颱風、暴雨致使班機延誤等)。			
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。	董事會為風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，自 112 年起，由總經理領導之風險管理小組皆須定期向董事會報告，負責辨識和管理企業永續營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。			
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。	公司暫無規劃			
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	公司暫無規劃			
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司暫無規劃			
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	公司暫無規劃			

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫：

(1) 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形：

(1-1) 溫室氣體盤查資訊：

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍：

環安暨廠務部訂有「溫室氣體盤查管理程序書」相關管理規範並於公司網站揭露節能減碳、節省用水、溫室氣體減量政策。

本公司工作環境主要於辦公大樓，不會產生大量空污及廢水，其電力碳排放比重佔多數，本公司自我管理統計溫室氣體排放量盤查屬範疇一微乎其微，故以 0 揭露，屬範疇二者設定 113 年度較 112 年度以減少 3% 為目標，實際達成情形如下：

盤查區間	溫室氣體排放量 (公噸/CO ₂ e/年)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	減量目標及達成情形
113 年度	2,147	3.187	113 年度較 112 年度以減少 3% 為目標，實際增加 14.99%
112 年度	1,867	1.391	

(1-2) 溫室氣體確信資訊：無

(2) 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見：

2023 年-2024 年暫無溫室氣體驗證計畫，2026 年將進行母公司溫室氣體報告書盤查並經第三方驗證公司查驗。

(1). 氣候變遷

巴黎協定後，氣候變遷已成為各國政府及企業高度關注之議題。其中，溫室氣體排放法規變化及極端氣候皆可能對企業營運與人類福祉帶來顯著衝擊。對此，持續加強氣候調適韌性，並初步辨識出上表“氣候相關資源及執行情形/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)”可能造成財務衝擊之氣候相關風險與機會項目，進一步研擬其因應策略。

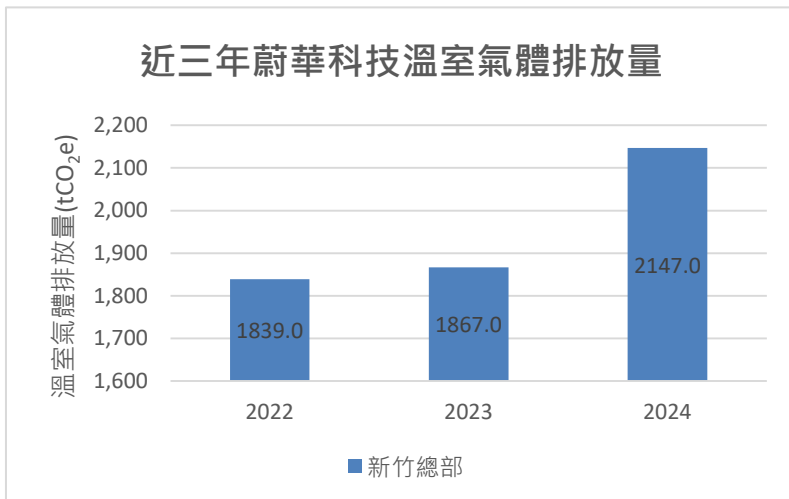
(2). 溫室氣體管理

● 企業溫室氣體管理

面對全球氣候變遷，蔚華科技在積極採取各項因應措施的同時，亦針對減緩溫室氣體排放持續努力。蔚華科技屬於代理設備，顯著排放源為外購電力的使用；對此，未來配合客戶或主管機關要求，每年朝執行溫室氣體盤查範疇二，並針對盤查結果進行檢討與改善，未來將逐步擴大溫室氣體盤查範疇三以建立完善的溫室氣體盤查與管理架構。

蔚華科技 2024 年範疇二溫室氣體排放量為 2147 tCO₂e，隨公司營運空間擴大而較 2023 年增加 14.99%。為了減少營運過程中所產生的溫室氣體，蔚華科技並積極推行各項節電方案(具體措施請參考「綠色營運」章節)，2024 年減碳量達 16.5 CO₂e。

2022~2024 年度蔚華科技溫室氣體排放量



註：

1. 溫室氣體排放係計算採營運控制權法進行盤查，考量營運特性僅盤點外購電力。
2. 範疇二溫室氣體排放量計算方式為活動數據*各年度能源局公告電力排碳係數度進行計算。

●其他間接溫室氣體排放管理

蔚華科技之營運業務僅包含半導體電子設備代理設備設計與銷售，產品之製造則仰賴供應鏈協力廠商之加工，故供應鏈是減少產品生命週期碳排放之關鍵。對此，我們注重範疇三溫室氣體管理，積極推動組織營運範圍以外之溫室氣體減量。透過產品能效的持續精進與供應鏈碳管理的落實，將能降低各類製造營運產品的排碳，在帶給消費者高效能優質產品的同時，共同達成地球的能資源永續。

(1). 節能設備設計

我們於量測機台階段即考量產品生命週期對環境的衝擊，持續推動節能設計的革新。除了能夠有效減少產品製程的能資源使用並降低生產成本，亦可降低產品使用過程的能耗，與供應商及消費者一起愛護地球，攜手創造綠色永續未來。

(3). 綠色交通運輸

在日常通勤方面，我們鼓勵同仁多搭乘大眾捷運系統或採共乘方式上下班；而在商務差旅方面，則可透過視訊系統進行會議，以減少交通運輸產生之碳排放。

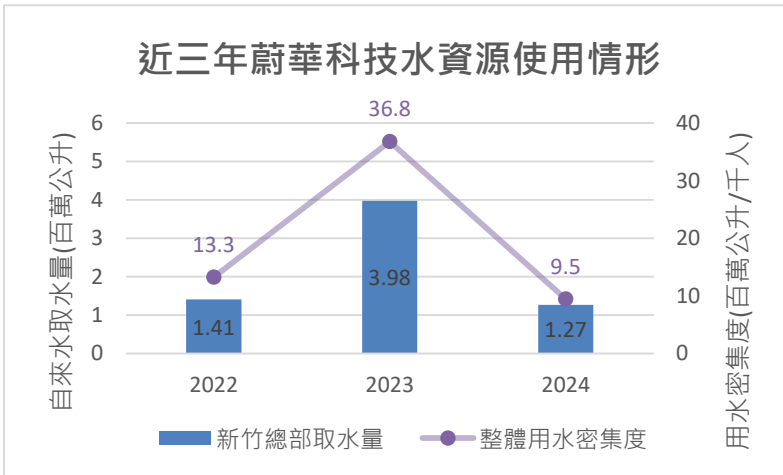
4. 水資源使用：

隨著大氣中溫室氣體濃度持續上升，全球氣候變遷亦逐年加劇，並驅動降雨型態變化而使得台灣降雨時空間分布不均之情形更加嚴重。2020~2024 年台灣常傳水情緊張，更使得政府與企業積極關注水資源之稀缺性與其對生產和營運的衝擊。對此，蔚華科技已完成台灣營運據點之水風險評估，新竹總部在世界資源研究所(WRI)之渡槽水風險地圖集之整體水風險分級屬於低至風險。

蔚華科技營運據點所使用之水源皆為自來水，主要用途為提供辦公室生活用水及空調用水，無取自水資源壓力地區之水源。我們 2024 年的自來水取水量達 1.27 萬公升，較前一年度下降 31.9%，而人均用水量則降低 28.11%。我們將持續落實水資源管理以提升水資源使用效率，使水資源得到最有效的運用。

我們認為水是珍貴的共享資源，在日常營運即定時管控用水量，並持續進行節水宣導，期望能夠將節水意識融入同仁的日常生活。辦公室大樓亦實施回收水再利用澆灌花草、使用省水馬桶等節水措施，全面減少水資源浪費。

近三年蔚華科技水資源使用情形

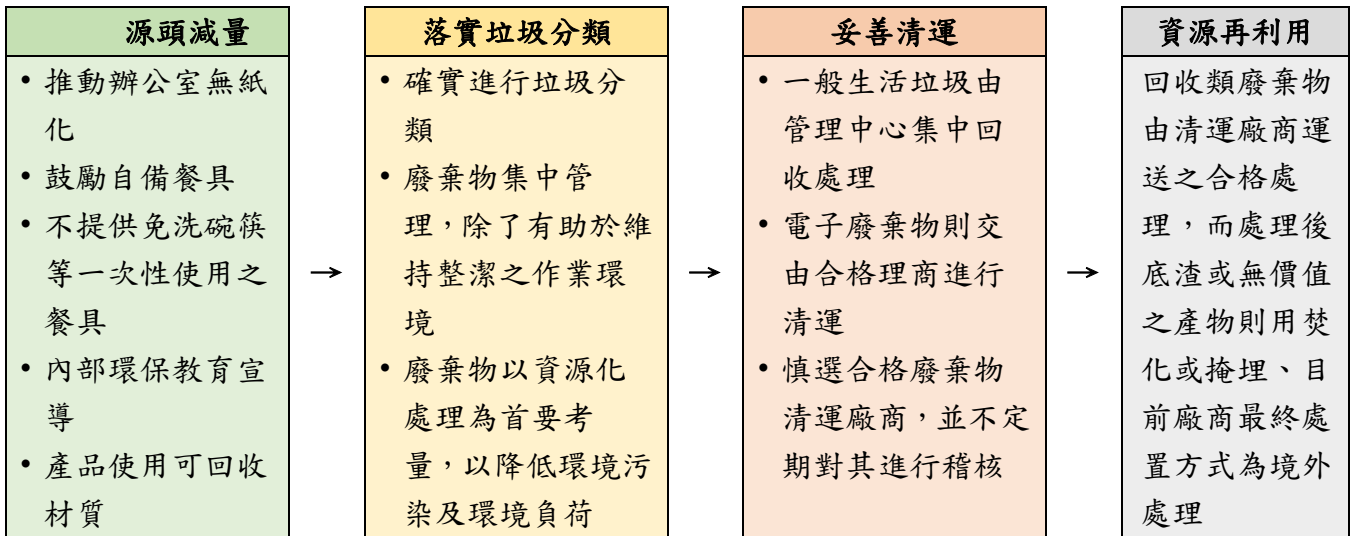


註：

1. 蔚華科技辦公室取水量係以大樓總用水量根據蔚華科技租借空間之樓地板面積依比例拆分。
2. 整體用水密集度為全台營運據點之自來水取水量(百萬公升)與員工人數(千人)之比值。

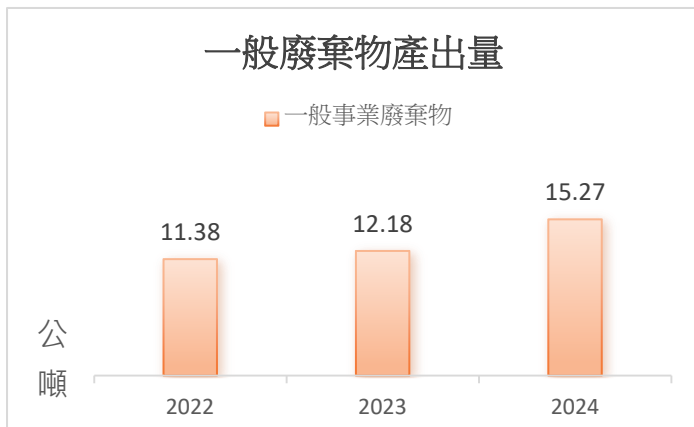
4. 廢棄物管理：

蔚華科技之營運據點無生產製程，所產生的廢棄物以辦公室所產生之生活垃圾為大宗，並定時產出公司實驗室測試與品保留存之產品樣品等電子廢棄物，包含辦公設備之電子廢棄物等有害廢棄物。設有作為廢棄物管理之專責單位，負責管控有害廢棄物之申報、清運，目的在於完整掌握廢棄物流向，確保廢棄物之處置過程符合政府環境政策與環保法規。為落實責任生產並減緩營運廢棄物之潛在環境衝擊，我們在各階段的廢棄物管理策略如下。



公司 2024 年度之廢棄物排放量為 15.27 公噸，其中又以一般事業廢棄物為主，佔廢棄物總量的 98.8%。2024 年廢棄物排放量較 2023 年上升 20.2%。

近三年蔚華科技廢棄物排放量



註：

1. 一般事業廢棄物涵蓋辦公室所產生之生活垃圾，其估計方法為參考環保署環保統計查詢網 2022~2024 年所公布之平均每人每日一般廢棄物產生量，並假設員工於各年度工作日每日到班 8 小時進行推估。
2. 有害事業廢棄物包含電子廢棄物與產品報廢不良品。

7、附錄

附錄一、GRI 內容索引表

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
一般揭露				
GRI2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司		2
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇		1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率		1
2-4	資訊重編	資訊重編		2
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形		2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司;供應商管理		2; 21
2-7	員工	人力結構		23
2-8	非員工的工作者	人力結構	無此情形	-
2-9	治理結構與組成	成員及多元化		8
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選		8
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避		10
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形		5
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構		5
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色		6
2-15	利益衝突	利益迴避		10
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形		5
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修		7
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估		6
2-19	薪酬政策	薪酬政策		10
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策		10
2-21	年度總薪酬比率	5-01-2 人力結構/2. 員工權益及福利/(3). 合理薪酬與激勵制度		27
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話		3
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況		17
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況		17
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性		18
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範		19
2-27	法規遵循	法規遵循		20
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織		20
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合		12
2-30	團體協約	團體協約		27

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
重大主題				
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程		15
3-2	重大主題列表	重大主題列表		16
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況		17
經濟面				
GRI201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效		19
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施		29
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	薪酬政策； 完善的退休制度與保障		10;27
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	無此情形	-
GRI203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與		29
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	無此情形	-
GRI204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理		22
GRI205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	尚無相關資訊	-
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	尚無相關資訊	-
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	尚無相關資訊	-
GRI206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	尚無相關資訊	-
GRI207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	尚無相關資訊	-
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	尚無相關資訊	-
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	尚無相關資訊	-
207-4	國別報告	稅務	尚無相關資訊	-
環境面				
GRI302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理		30
302-2	能源密集度	水資源使用		32
302-3	減少能源消耗	能源管理；水資源使用		30;32

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
GRI303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	尚無相關資訊	-
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	尚無相關資訊	-
303-3	取水量	水資源使用		32
303-4	排水量	水資源使用		32
303-5	耗水量	水資源使用		32
GRI305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體管理		31
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體管理		32
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	尚無相關資訊	-
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	尚無相關資訊	-
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	尚無相關資訊	-
305-6	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	溫室氣體排放量	尚無相關資訊	-
GRI306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理		32
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理		32
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理		32
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理		32
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理		32
GRI308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理		22
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理		22
社會面				
GRI401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構		24
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利		26
401-3	育嬰假	員工權益及福利		27
GRI403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
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	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	尚無相關資訊	-
403-9	職業傷害	職業傷害	尚無相關資訊	-
403-10	職業病	職業傷害	尚無相關資訊	-
GRI404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	利害關係人議合		13
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	利害關係人議合		13
使用聲明		蔚華科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容		
使用的 GRI1		GRI1：基礎 2021		
適用的 GRI 行業準則		於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則。		

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	說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	6-01-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	29
2	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	6-01-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	29

附錄三、產業別永續指標資訊：不適用

附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表：無

附錄五、確信機構意見書：無

附錄六、其他：無

蔚華科技股份有限公司 Spirox Corporation

300042 新竹市水源街95號

No. 95, Shuiyuan St., Hsinchu City 300042, Taiwan

TEL: +886 3 573 8099

FAX: +886 3 573 5185

www.spirox.com