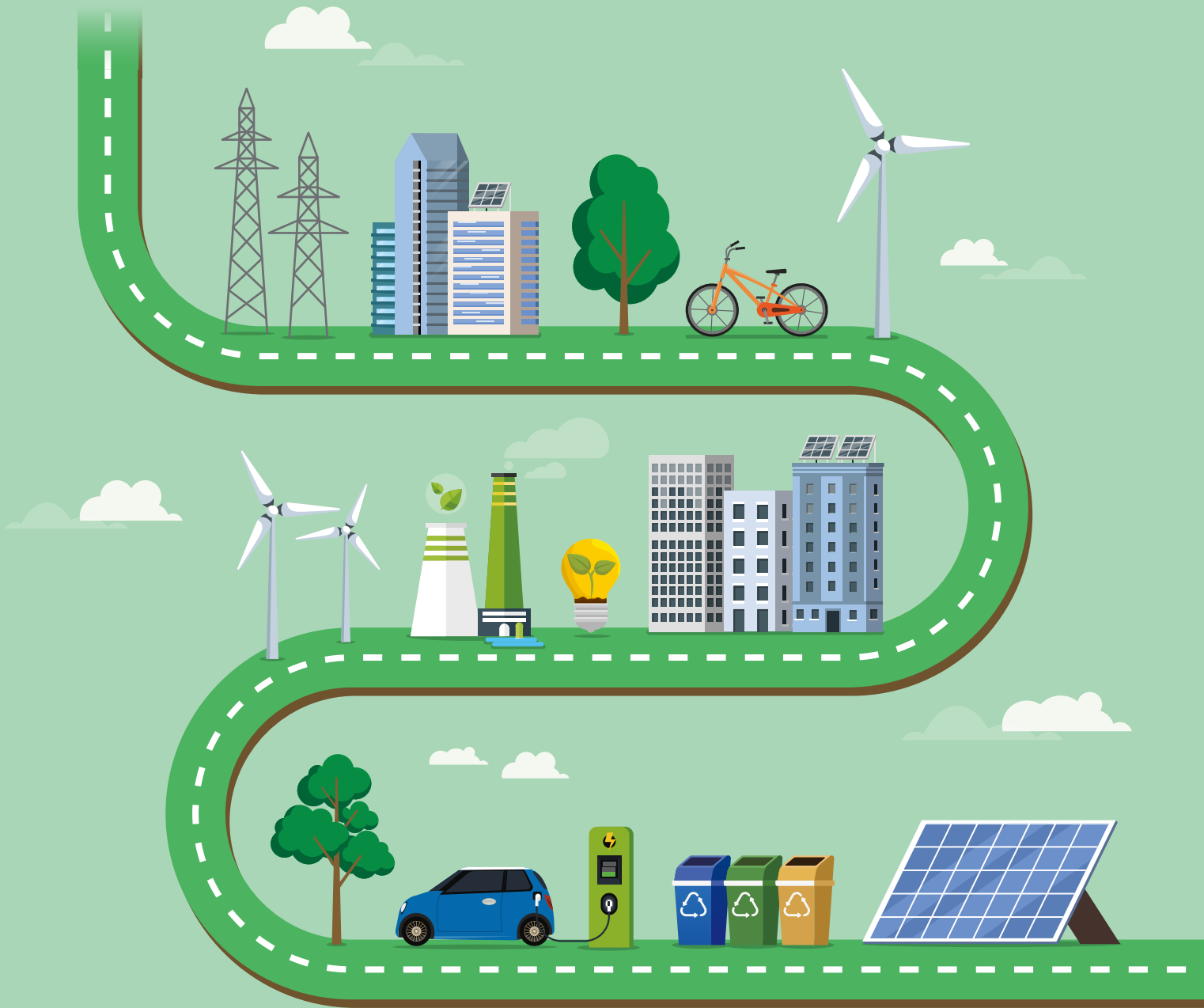




2025

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/經營者的話	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	7
2-03-1 董事會對永續治理之角色及成果	7
2-03-1-1 對永續管理之角色及督導情形	7
2-03-1-2 對永續報導之角色	7
2-03-1-3 督導永續管理之績效評估	7
2-03-1-4 對永續發展之持續進修	11
2-03-2 董事會結構及運作情形	11
2-03-2-1 成員及多元化	11
2-03-2-2 運作情形	12
2-03-2-3 提名與遴選	12
2-03-2-4 利益迴避	13
2-03-2-5 薪酬政策	13
2-03-3 功能性委員會結構及運作情形	14
3、重大主題識別	15
3-01 利害關係人議合	15
3-02 決定重大主題的流程	21
3-03 重大主題列表	22
3-04 重大議題管理方針	22
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	23
3-04-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性	24
3-04-3 建議管道及程序	25
4、治理面	25
4-01 經濟績效	25
4-01-1 營運表現	25
4-02 誠信經營	26
4-02-1 誠信經營理念、政策、行為規範	26
4-03 風險管理	27

4-03-1 法規遵循	27
4-04 參與各類社團組織	27
4-05 供應鏈管理	28
4-05-1 供應商管理	28
4-06 智慧財產權與營業秘密管理	30
5、社會面	30
5-01 人力發展	30
5-01-1 人權承諾	30
5-01-2 人力結構	34
5-01-3 團體協約與勞資溝通	41
5-01-4 人才培育與發展	41
5-01-5 社會參與及在地關懷	41
6、環境面	42
6-01 氣候變遷	42
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	42
6-02 生物多樣性	47
6-02-1 生物多樣性政策與衝擊管理	47
7、附錄	48
附錄一、GRI 內容索引表	48
附錄二、氣候相關資訊	51
附錄三、產業別永續指標	51
附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表	52
附錄五、確信機構意見書	52
附錄六、其他	52

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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：2026 年 8 月
2. 下次報告書預計發行時間：2027 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；列示納入邊界與範疇之公司如下：

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「溫室氣體盤查議定書-企業會計與報告標準」及「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

無資訊重編情事。

1-01-5 外部確信/保證情形

本年度(2025 年度)不適用;主係本公司非屬食品工業、化學工業及金融保險業，且無餐飲相關收入，不適用「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”，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；另，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，應自一百一十五年起完成盤查資訊揭露，一百一十七年起完成確信資訊揭露；合併財務報告子公司，應自一百一十六年起完成盤查資訊揭露，一百一十八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。

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/esg/esg_front_index/

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，是全球半導體設備專業品牌，以全方位產品提供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，合作夥伴包括 NI、Osai、ERS、Hamamatsu、ShibaSoku、Southport、TASMIT、Toray Engineering、Turbodynamics 等國際知名半導體設備領導品牌，總部設立於台灣新竹，並在台北、上海、蘇州和深圳設立服務據點。

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

財務及非財務相關數據/年度:		2025 年度	2024 年度
淨銷售額(單位:仟元)		459,212	673,273
員工人數(單位:人)		130	169
交易 家 數	供應商_經銷商	9	11
	供應商_一般	57	106
	客戶	171	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非破壞性 TGV 雷射改質檢測系統，能於 TGV（玻璃通孔）各製程階段提供完整的非破壞檢測能力，包括雷射改質階段的改質光斑與均勻性檢驗、蝕刻成孔後的孔洞形貌與粗糙度檢驗，以及金屬化與 CMP 後的玻璃裂痕檢驗；非破壞性 TSV 檢測系統，可檢查 TSV（矽通孔），針對晶圓進行孔深量測與孔洞形貌分析，不僅能提供單孔孔深與孔壁形貌資訊，亦可即時偵測孔內殘留物與孔壁缺陷；以及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、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/經營者的話

1. 經營理念與永續發展策略



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。



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。



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

2025 年世界持續關注貿易關稅風暴、地緣政治環境改變、原材料記憶體短缺、晶圓代工價格上揚及供應商交期延長等引發的通膨風暴，正在半導體產業蔓延；但受惠於 AI、高階運算晶片以及先進製程封裝等需求，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。2025 年合併營業收入淨額為新台幣 459,212 仟元、稅後淨損新台幣 323,387 仟元，歸屬於母公司業主之稅後淨損為新台幣 302,967 仟元，基本每股盈餘(2.68)元；因地緣政治及關稅貿易戰影響代理產品線銷售，以及公司正面對企業成長轉型而使得營收青黃不接，蔚華雷射斷層掃描技術(SpiroxLTS®)伴隨半導體先進封裝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，本公司成功於 2025 年第四季接到在晶圓廠客戶首張「SP8000S 非破壞性 TSV 檢測系統」訂單，預期未來先進製程封裝技術 CoPoS 之次世代材料玻璃導入產線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，秉持公司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，以永續治理作為企業長遠發展的基石。我們強化內部控制制度與風險管理體系，建立跨部門風險識別與回應機制，掌握營運、財務、資安與氣候等多面向風險，提升組織韌性與因應能力。此外，蔚華科技也設立永續發展專責團隊，強化永續治理能力與增強內部連結，並公開揭露永續資訊與各利害關係人進行有效溝通，強化信任連結與議合機制。

目前蔚華雷射斷層掃描技術 SpiroxLTS® 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。面對嚴峻的氣候變遷挑戰，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，蔚華科技致力於人才發展、創新服務、實踐企業公民及企業永續責任。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執行長(原為 "總經理"，於 2025 年 10 月職稱異動為 "執行長")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，並由召集人執行長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。永續發展推動小組於 2025 及 2024 年分別共召開 2 次及 1 次會議；最近二年度截至刊印日止永續發展

推動小組於董事會就推動永續發展執行情形說明如下：

開會日期	執行情形說明												
2026/01/21	就如下執行面方進行報告： <table border="1"> <thead> <tr> <th>面向</th><th>說明</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法遵</td><td>依金融監督管理委員會推動之「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」專屬路徑圖，本公司業已於 2025 年 8 月 6 日董事會通過「2024 年度永續報告書」，並於法定期限前上傳公開資訊觀測站。</td></tr> <tr> <td>組織</td><td>永續發展推動小組(召集人:蔚華集團總經理；幹事:蔚華科技公司治理主管；成員:業務單位為集團總經理及後勤單位處級主管)於 114 年無異動。</td></tr> <tr> <td>制度</td><td> - 修訂本公司「內部控制制度」納入“永續資訊管理作業”。 - 新訂「供應商管理辦法」將“ESG 企業永續”納入評鑑分級。 - 新訂「智慧財產權及營業秘密管理辦法」。 - 為強化公司治理修訂「授權範圍及層級一覽表」及新訂或修訂子公司人力資源相關管理辦法。 - 訂定“風險胃納(風險容忍度)” </td></tr> <tr> <td>執行</td><td> - 關於主管機關來函或公告提醒注意如下作業： -應於永續報告書揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 -未簽訂團體協約者，應於年報及永續報告書中確實揭露未簽訂之原因。 -更新「IFRS 永續揭露準則問答集」 -主管機關承辦之相關教育訓練課程 - 教育訓練:共參與相關課程 6 堂課，合計 9 人次 28 小時。 - 子公司導入 Easyflow 電子簽核。 - 申報「提升企業價值計畫」 - 董事每一性別達董事會席次 1/3 (含) 以上。 - 委由中華公司治理協會出具「董事會績效評估報告」。 - 全體董事業已完成法定進修時數。 - 與各利害關係人溝通情形報告至董事會。 </td></tr> <tr> <td>規畫</td><td> - 設置提名委員會、永續發展委員會 - 公司永續報告書參考 SASB 準則揭露相關 ESG 資訊 - 編製英文版永續報告書 - 溫室氣體範疇一及範疇二排放量取得外部驗證。 </td></tr> </tbody> </table>	面向	說明	法遵	依金融監督管理委員會推動之「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」專屬路徑圖，本公司業已於 2025 年 8 月 6 日董事會通過「2024 年度永續報告書」，並於法定期限前上傳公開資訊觀測站。	組織	永續發展推動小組(召集人:蔚華集團總經理；幹事:蔚華科技公司治理主管；成員:業務單位為集團總經理及後勤單位處級主管)於 114 年無異動。	制度	- 修訂本公司「內部控制制度」納入“永續資訊管理作業”。 - 新訂「供應商管理辦法」將“ESG 企業永續”納入評鑑分級。 - 新訂「智慧財產權及營業秘密管理辦法」。 - 為強化公司治理修訂「授權範圍及層級一覽表」及新訂或修訂子公司人力資源相關管理辦法。 - 訂定“風險胃納(風險容忍度)”	執行	- 關於主管機關來函或公告提醒注意如下作業： -應於永續報告書揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 -未簽訂團體協約者，應於年報及永續報告書中確實揭露未簽訂之原因。 -更新「IFRS 永續揭露準則問答集」 -主管機關承辦之相關教育訓練課程 - 教育訓練:共參與相關課程 6 堂課，合計 9 人次 28 小時。 - 子公司導入 Easyflow 電子簽核。 - 申報「提升企業價值計畫」 - 董事每一性別達董事會席次 1/3 (含) 以上。 - 委由中華公司治理協會出具「董事會績效評估報告」。 - 全體董事業已完成法定進修時數。 - 與各利害關係人溝通情形報告至董事會。	規畫	- 設置提名委員會、永續發展委員會 - 公司永續報告書參考 SASB 準則揭露相關 ESG 資訊 - 編製英文版永續報告書 - 溫室氣體範疇一及範疇二排放量取得外部驗證。
面向	說明												
法遵	依金融監督管理委員會推動之「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」專屬路徑圖，本公司業已於 2025 年 8 月 6 日董事會通過「2024 年度永續報告書」，並於法定期限前上傳公開資訊觀測站。												
組織	永續發展推動小組(召集人:蔚華集團總經理；幹事:蔚華科技公司治理主管；成員:業務單位為集團總經理及後勤單位處級主管)於 114 年無異動。												
制度	- 修訂本公司「內部控制制度」納入“永續資訊管理作業”。 - 新訂「供應商管理辦法」將“ESG 企業永續”納入評鑑分級。 - 新訂「智慧財產權及營業秘密管理辦法」。 - 為強化公司治理修訂「授權範圍及層級一覽表」及新訂或修訂子公司人力資源相關管理辦法。 - 訂定“風險胃納(風險容忍度)”												
執行	- 關於主管機關來函或公告提醒注意如下作業： -應於永續報告書揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 -未簽訂團體協約者，應於年報及永續報告書中確實揭露未簽訂之原因。 -更新「IFRS 永續揭露準則問答集」 -主管機關承辦之相關教育訓練課程 - 教育訓練:共參與相關課程 6 堂課，合計 9 人次 28 小時。 - 子公司導入 Easyflow 電子簽核。 - 申報「提升企業價值計畫」 - 董事每一性別達董事會席次 1/3 (含) 以上。 - 委由中華公司治理協會出具「董事會績效評估報告」。 - 全體董事業已完成法定進修時數。 - 與各利害關係人溝通情形報告至董事會。												
規畫	- 設置提名委員會、永續發展委員會 - 公司永續報告書參考 SASB 準則揭露相關 ESG 資訊 - 編製英文版永續報告書 - 溫室氣體範疇一及範疇二排放量取得外部驗證。												
2025/01/23	就如下執行面方進行報告： <table border="1"> <thead> <tr> <th>面向</th><th>說明</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法遵</td><td>依金融監督管理委員會推動之「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」專屬路徑圖，本公司應於 2025 年出具「2024 年度永續報告書」。</td></tr> <tr> <td>組織</td><td>本公司業已於 113 年 2 月 5 日經總經理指派成立永續發展推動小組(召集人:蔚華集團總經理；幹事:蔚華科技公司治理主管；成員:業務單位為集團總經理及後勤單位處級主管)。</td></tr> <tr> <td>制度</td><td>於 113 年 5 月 8 日董事會新訂本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」並納入內部控制制度。</td></tr> <tr> <td>執行</td><td>於 113 年 12 月 12 日採滾動式管理訪談各營運單位主管(包含子公司總經理；即風險管理小組成員)完成「風險管理權責表」並就重大性之 ESG 議題訂定相關風險管理政策或策略揭露於官網。</td></tr> </tbody> </table>	面向	說明	法遵	依金融監督管理委員會推動之「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」專屬路徑圖，本公司應於 2025 年出具「2024 年度永續報告書」。	組織	本公司業已於 113 年 2 月 5 日經總經理指派成立永續發展推動小組(召集人:蔚華集團總經理；幹事:蔚華科技公司治理主管；成員:業務單位為集團總經理及後勤單位處級主管)。	制度	於 113 年 5 月 8 日董事會新訂本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」並納入內部控制制度。	執行	於 113 年 12 月 12 日採滾動式管理訪談各營運單位主管(包含子公司總經理；即風險管理小組成員)完成「風險管理權責表」並就重大性之 ESG 議題訂定相關風險管理政策或策略揭露於官網。		
面向	說明												
法遵	依金融監督管理委員會推動之「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」專屬路徑圖，本公司應於 2025 年出具「2024 年度永續報告書」。												
組織	本公司業已於 113 年 2 月 5 日經總經理指派成立永續發展推動小組(召集人:蔚華集團總經理；幹事:蔚華科技公司治理主管；成員:業務單位為集團總經理及後勤單位處級主管)。												
制度	於 113 年 5 月 8 日董事會新訂本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」並納入內部控制制度。												
執行	於 113 年 12 月 12 日採滾動式管理訪談各營運單位主管(包含子公司總經理；即風險管理小組成員)完成「風險管理權責表」並就重大性之 ESG 議題訂定相關風險管理政策或策略揭露於官網。												
2024/05/08	議決通過新訂本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」案												

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」。每年以 5 分量表定期執行董事會、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，且至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，並就評估結果提報至董事會，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；最近二期截至刊印日止執行情形說明如下：

1. 最近二期執行內部董事會(包含個別董事會成員及其下之功能性委員會薪資報酬及審計委員會)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：

整體董事會	個別董事會成員	各功能性委員會
- 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	- 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	- 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
2025		2024
- 執行時間：2026年1月 - 評估期間：2025/1/1~12/31 - 評估方式、範圍及結果： 除董事會及功能性委員會由外部單位執行外，以5分量表執行個別董事會成員績效評估，結果已提報2026年1月21日董事會 - 可做的更好的項目： - 董事投入於董事會相關事務之時間足夠 - 未兼任多家公司的董監事職務 - 董事具備董事會決策執行所需的專業		- 執行時間：2025年1月 - 評估期間：2024/1/1~12/31 - 評估方式、範圍及結果： 以5分量表執行整體董事會、個別董事會成員、審計委員會及薪酬委員會績效評估，結果已提報2025年3月12日董事會 - 可做的更好的項目： - 董事會召開頻率 - 董事出席股東會之情形 - 嚴謹與透明之選任董事程序及接班人計畫 - 董事未兼任多家公司的董監事職務 - 董事對提案所作之具體建議 - 董事清楚了解公司經營團隊及所屬產業

2. 最近二期委任外部專業獨立機構執行董事會(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

2025	2022				
- 執行單位：中華公司治理協會 - 執行時間：2025 年 11 月 - 評估期間：2024/10/1~2025/9/30 - 評估方式、範圍： - 由獨立專業的外部團隊四人組成"實地訪評評估小組"，根據個別公司的發展情況，透過書面檢視公司董事會運作狀況，及實地與董事會成員、執行長(原職稱為“總經理”)、財務長、公司治理主管及稽核主管互動，協助公司定期探討董事會職能發揮情形，共同尋求最能展現公司文化及特色，且符合公司階段性發展目標之董事會精進機會；檢視範圍，包括以下五大構面： - 董事會之組成與分工。 - 董事會之指導與監督。 - 董事會之授權與風管。 - 董事會之溝通與協作。 - 董事會之自律與精進。 - 評估結果： - 中華公司治理協會於民國 114 年 11 月 27 日提出「董事會績效評估報告」，本公司在民國 115 年 1 月 21 日董事會報告如下結論建議： - 為進一步強化董事會分工治理功能，建議貴公司於每屆董事會改選時，設定董事會及各功能性委員會之屆次目標(如提升公司治理評鑑等級、完善各功能性委員會之分工與合作等)，以及檢視相關規章辦法是否有修正之必要，並發展相對應之董事會與各功能性委員會之績效評估指標，以有效評估董事會效能，確保董事會及功能性委員會目標合理達成。	- 執行單位：台灣投資人關係協會 - 執行時間：2023 年 02 月 - 評估期間：2022/1/1~12/31 - 評估方式、範圍： - 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： <table data-bbox="1167 630 2094 922"> <tr> <th data-bbox="1167 630 1630 678">董事會績效評估構面</th><th data-bbox="1630 630 2094 678">功能性委員會績效評估構面</th></tr> <tr> <td data-bbox="1167 678 1630 922"> - 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 </td><td data-bbox="1630 678 2094 922"> - 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 </td></tr> </table> - 評估結果： - 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： - 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。	董事會績效評估構面	功能性委員會績效評估構面	- 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	- 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
董事會績效評估構面	功能性委員會績效評估構面				
- 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	- 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				

2025	2022
2. 貴公司目前設有審計、薪酬、及風險管理委員會等三個董事會轄下之功能性委員會，而永續職能的運作則由總經理領導之「永續發展推動小組」定期將相關作業落實情形呈報董事會。上述各委員會及推動工作小組之執掌與功能或有相似、重疊之處，建議貴公司依照營運發展需求，定期檢討完善各委員會之組織規程（含整併之可行性），使委員會之運作更具效能。 3. 貴公司董事各有專業且積極任事，建議議事錄可增加董事之發言摘要，並在議程中增加報告事項，簡述各委員會及會前會討論之重要內容與結論，以確實反映董事會盡職當責之實務表現，對董事會議案之追蹤查考亦有助益。 4. 建議貴公司針對偶發性重大事件訂定明確之通報制度，內容包含應通報之資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事會成員均能及時而充分地掌握公司重大事件與訊息，裨益董事善盡督導職責。	6. 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。 7. 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。 8. 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。 9. 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。 10. 每年召開至少二次法人說明會：依實務需求評估。 11. 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

本公司每年董事參與進修課程，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；2025 及 2024 年董事會全體董事進修時數分別達 48 及 57 小時，除 2024 年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 2025 及 2024 年度進修時數均符合主管機關要求之 6 小時標準，其中優於標準的分別有 1 位及 2 位。

本公司董事於最近二年度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
2025/04/18	公司治理及證券法規	3
2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
2025/08/07	職場性騷擾與霸凌防治現況簡析暨實務經驗分享	3
2025/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3
2025/09/26	地緣政治下資安治理及管理	3
2025/10/18	公司治理與管理-BI&OKR	3
2025/12/26	SDGs 與 ESG 永續管理	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 3~6 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	57%
	女性	43%
年齡	50 歲(含)以下	28.6%
	51-60 歲	28.6%
	61-70 歲	28.6%
	71 歲(含)以上	14.2%

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，2025 及 2024 年累積分別召開 7 次及 6 次董事會(各含 1 次臨時董事會議)，平均出席率分別為 96%及 95%；董事會運作情形，請詳股東會年報第 11~14 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：
 1. 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一。
 2. 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。
 3. 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：
 1. 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。
 2. 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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。根據近二年度董事會記錄，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 3~4 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 11~13 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。2025 年及 2024 年董事之酬金及發放標準請分別參考本公司 2025 年年報第 8 頁及 2024 年年報第 9 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。2025 年及 2024 年總經理及副總經理之酬金及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 9 頁及 2024 年年報第 10 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；依 2024 年 8 月證券交易法之修正，本公司已於 2025 年股東會決議通過修正章程，訂明以當年度提撥之員工酬勞數額中，提撥不低於 20%為基層員工酬勞。

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。

本公司依金管會 2024 年 11 月 8 日「金管證發字第 1130385442 號」於章程訂明以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞，基層員工係指非屬經理人且薪資水準低於一定金額者，前開「一定金額」由公司衡酌自身營運狀況及產業特性定之，惟不得低於「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」定義之基層員工薪資水準；公司之基層員工範圍業已提 2025 年 1 月 23 日董事會決議通過並於 2026 年 5 月 6 日董事會依經濟部 2025 年 12 月 31 日"經企字第 11454001070 號"函調整；本公司基層員工薪資之「一定金額」依經濟部最新公告之"年度基層員工薪資之「一定金額」"為本公司之基層員工薪資水準範圍；未來若有變動，依最新公告為據。

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 2025 年股東會年報第 4~5 及 21~22 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；2025 年及 2024 年度分別共召開 3 次及 4 次會議，委員出席率均達 100%且無委託出席情形；各次會議所提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 4~5 及 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 3~5 及 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/>)

功能性委員會成員、專長及最近二年度出席率：

委員會	委員會現任成員		獨立董事	專長	2025 年度出席率	2024 年度出席率
風險管理	召集人	吳佳蓉	V	法律(具律師身份)	100% (1/1)	100% (2/2)
	委員	吳怡穎	V	經濟；國貿與國際市場	100% (1/1)	100% (2/2)
		陳淑姿	V	會計及財務分析(具會計師身份)	100% (1/1)	100% (2/2)
		秦家騏	—	購併及投資管理；國際市場；經營管理	100% (1/1)	100% (2/2)
審計	召集人	吳佳蓉	V	法律(具律師身份)	100% (5/5)	100% (5/5)
	委員	吳怡穎	V	經濟；國貿與國際市場	100% (5/5)	100% (5/5)
		陳淑姿	V	會計及財務分析(具會計師身份)	100% (5/5)	80% (4/5)
薪資報酬	召集人	吳怡穎	V	經濟；國貿與國際市場	100% (3/3)	100% (4/4)
	委員	吳佳蓉	V	法律(具律師身份)	100% (3/3)	100% (4/4)
		陳淑姿	V	會計及財務分析(具會計師身份)	100% (3/3)	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，2025 及 2024 年度所鑑別出之 5 類重要利害關係人同為主管機關、股東與投資人、員工、客戶、供應商；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)」；由執行長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。彙整最近二期各利害關係人溝通機制及關注議題如下表：

利害關係人	關切議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績	
				2025/7/1~2026/6/30	2024/7/1~2025/6/30
主管機關	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	- 經濟部於113年8月12來函詢子公司承新國際科技股份有限公司違反公司法第211條第2項規定，涉有公司資產不足抵償負債及董事會未聲請破產宣告之情事；公司業已於113年8月19~114年8月20共計4次函覆經濟部追蹤改善計畫執行情形；承新現金增資案業已於114年8月11日「經授商字第11430703250號」函經經濟部核准增資變更登記在案，並於114年8月26日收到經濟部確認已完成改善回函「經授商字第11400019620號」。 - 收到證交所2次來函通知公司違反重大訊息申報規定，公司業已繳納違約金並優化作業流程新增查核機制。 - 證交所於115年5月6日來函「臺證上一字第1151801772號」通知公司違反背書保證重大訊息申報規定，公司業已繳納違約金並優化作業流程新增查核機制，並於114年10月20收到金融監督管理委員會同案提醒注意函文「金管證審字第1140361336號」。	經濟部於113/8/12來函詢子公司承新國際科技股份有限公司違反公司法第211條第2項規定，涉有公司資產不足抵償負債及董事會未聲請破產宣告之情事；公司業已於113/8/19~114/6/30共計3次函覆經濟部追蹤改善計畫執行情形，預計114/7/29欣傳對承新的現金增資款到位後即可改善。

利害關係人	關切議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績																					
				2025/7/1~2026/6/30	2024/7/1~2025/6/30																				
主管機關	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	• 回覆證交所如下提問：	• 回覆證交所如下提問：																				
				<table><tr><th>議題</th><th>次數</th></tr><tr><td>庫藏股註銷或轉讓</td><td>每月1次</td></tr><tr><td>營收變動分析</td><td>5次</td></tr><tr><td>財務業務事項；溫室氣體盤查資訊揭露及執行情形</td><td>各2次</td></tr><tr><td>縮小交易單位；提前適用IFRS 18；內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係；接軌IFRS永續揭露準則；產業類別；公司治理評鑑系統使用建議；持有虛擬資產情形；資金貸與金額變化；期中財務報告通過情形；利害關係人關注議題；證交所品牌形象與認同度；永續報告書；綠色證券認證制度；基層員工範圍是否已制定且合規；買回庫藏股執行情形；獨立董事酬金及組成；申報永續報告書時程；產學合作實習計畫；股東常會召開及董事改選情形</td><td>各1次</td></tr></table>	議題	次數	庫藏股註銷或轉讓	每月1次	營收變動分析	5次	財務業務事項；溫室氣體盤查資訊揭露及執行情形	各2次	縮小交易單位；提前適用IFRS 18；內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係；接軌IFRS永續揭露準則；產業類別；公司治理評鑑系統使用建議；持有虛擬資產情形；資金貸與金額變化；期中財務報告通過情形；利害關係人關注議題；證交所品牌形象與認同度；永續報告書；綠色證券認證制度；基層員工範圍是否已制定且合規；買回庫藏股執行情形；獨立董事酬金及組成；申報永續報告書時程；產學合作實習計畫；股東常會召開及董事改選情形	各1次	<table><tr><th>議題</th><th>次數</th></tr><tr><td>庫藏股註銷或轉讓</td><td>每月1次</td></tr><tr><td>營收變動分析</td><td>9次</td></tr><tr><td>美國課徵關稅</td><td>5次</td></tr><tr><td>內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係</td><td>3次</td></tr><tr><td>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；公司基本資料；子公司之上市規劃</td><td>各2次</td></tr><tr><td>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；股東常會召開及董事改選情形；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；背書保證</td><td>各1次</td></tr></table>	議題	次數	庫藏股註銷或轉讓	每月1次	營收變動分析	9次	美國課徵關稅	5次	內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係	3次
議題	次數																								
庫藏股註銷或轉讓	每月1次																								
營收變動分析	5次																								
財務業務事項；溫室氣體盤查資訊揭露及執行情形	各2次																								
縮小交易單位；提前適用IFRS 18；內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係；接軌IFRS永續揭露準則；產業類別；公司治理評鑑系統使用建議；持有虛擬資產情形；資金貸與金額變化；期中財務報告通過情形；利害關係人關注議題；證交所品牌形象與認同度；永續報告書；綠色證券認證制度；基層員工範圍是否已制定且合規；買回庫藏股執行情形；獨立董事酬金及組成；申報永續報告書時程；產學合作實習計畫；股東常會召開及董事改選情形	各1次																								
議題	次數																								
庫藏股註銷或轉讓	每月1次																								
營收變動分析	9次																								
美國課徵關稅	5次																								
內部稽核主管與董事及其他經理人員之親屬關係	3次																								
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；公司基本資料；子公司之上市規劃	各2次																								
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；股東常會召開及董事改選情形；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；背書保證	各1次																								
股東與投資人	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；不定期座談及受訪。	發言人倪小姐分機1079；代理發言人陳先生分機7106	舉辦1場法說會，共計40人次；9次線上座談會，共計123人次；接待8次法人拜訪，共計35人次；接獲並回覆52筆投資人來函/來電。	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。																				

利害關係人	關切議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績	
				2025/7/1~2026/6/30	2024/7/1~2025/6/30
員工	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	例行會議：營運方向、重要政策及組織事項；內部資訊公告：員工福利、活動、教育訓練及制度資訊；員工意見蒐集：透過職工福利委員會、勞資會議及各部門代表蒐集員工意見，並由權責單位評估及回應。	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	●勞資溝通與員工參與 1.透過勞資會議，進行員工權益及工作環境議題之溝通。 2.辦理員工溝通會議及個別溝通共 57 場，針對出勤、差勤制度、庫藏股及相關作業規範進行說明與意見交流。 3.開辦 5 次職工福利委員會會議，透過職工福利委員會蒐集員工意見，規劃及推動各項福利措施。 4.辦理 3 次子公司員工滿意度調查，整體滿意度均達 4.5 分以上。 ●人才發展 辦理教育訓練 416 人次，總訓練時數 704.5 小時。 ●健康促進 1.員工健康檢查 1 次。 2.流感疫苗施打 1 次。 3.每月發送健康週報，持續推廣健康知識及健康促進觀念。	●員工福利／勞資關係： 1. 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。 2. 員工福利溝通： 適逢職工福利委員會屆滿改選並為提升員工對福利相關內容的充分了解，2025年福委會決議福利發放改採自助式福利，與 PayEasy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。 ●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。 ●考核機制： 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。 ●工作環境： 針對健康檢查異常之員工，提供臨場關懷服務，截至今年6月底已辦理2場。 ●學習發展： 2024 年 9 月至今年 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。

利害關係人	關切議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績	
				2025/7/1~2026/6/30	2024/7/1~2025/6/30
客戶	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，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；與客戶簽訂保密合約。	業務部陳小姐分機2901	• Call Center合計接獲諮詢122次，含郵件84筆及電話38筆。 • 已與十家以上客戶簽署自有新產品NDA，進行樣品測試，推廣。 • 於2025年9月10日至12日參加台灣國際半導體展（SEMICON TAIWAN 2025）。 • 2026年1月22日，台灣顯示器暨應用產業協會（TPSA）至蔚華科技參訪，瞭解蔚華核心技術與應用。 • 於2026年3月11日至12日於美國奧勒岡州參加由鈦昇科技主辦的Technical Workshop Taiwan Day。 • 2026年4月9日於台灣電子製造設備工業同業公會(TEEIA)舉辦的2026電子設備先進技術系列論壇【TGV 技術如何賦能下一代AI / HPC的先進封裝】擔任講師。 • 2026年4月14日與16日，參加原廠艾默生/NI舉辦的2026智動化測試創新論壇。 • 每季定期拜訪主要客戶。	• Call Center合計接獲諮詢94次，含郵件52筆及電話42筆。 • 已與十家以上客戶簽署自有新產品NDA，進行樣品測試，推廣。 • 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。 • 聯合原廠NI於 2025年4月23日至25日共同參展 2025九峰山論壇暨化合物半導體產業博覽會。 • 每季定期拜訪主要客戶(如長鑫；京東方；中車；長江存儲等)。

利害關係人	關切議題	溝通管道、回應方式及頻率	聯絡窗口	溝通實績	
				2025/7/1~2026/6/30	2024/7/1~2025/6/30
供應商	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。	供應商聯繫窗口為採購部翁小姐分機 7564	2025 年度業務性採購單量總計約 254 筆，涵蓋詢比議價、下單、交期追蹤及驗收付款等全流程，各階段商務溝通與供應鏈協作皆運作順暢。 - 與艾默生/NI 旗下 SET 德國實驗室攜手，已於 2025 年正式完成新竹「亞太地區首座功率半導體動態可靠度驗證實驗室」之建置作業，完整導入碳化矽（SiC）車用元件之品質驗證技術。 - 每週與供應商開會討論技術；客服；產品需求相關議題。	- 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。 - 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。 - 聯合原廠NI於 2025年4月23日至25日共同參展 2025九峰山論壇暨化合物半導體產業博覽會。 - 每週與供應商開會討論技術；客服；產品需求相關議題。

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，最終彙整出涵蓋治理面向、社會面向及環境面向的永續議題。

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

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
資安與隱私管理	1.00	2.00	2.00
風險管理	1.57	1.00	1.57
產品創新及研發	1.00	1.50	1.50
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

企業文化融合	3.00	3.00	9.00
產品創新及研發	2.67	2.67	7.11
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	1.21	1.14	1.39
人才培育	1.00	1.00	1.00
風險管理	1.07	0.86	0.92
資安與隱私管理	1.00	0.75	0.75
客戶關係管理	0.86	0.86	0.75

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. 重大主題變更分析：不適用。

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	執行長	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	- 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-執行長	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-執行長	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 / 執行長
	國際專利策略納入年度營運規劃	執行長室	法務 / 執行長
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布局 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：完成核心關鍵專利至少 3 件申請 2. 中期目標：建立 5 國以上專利佈局（涵蓋關鍵市場） 3. 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 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	執行長/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。	- 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	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 2025 年合併營業收入淨額為新台幣 459,212 仟元，歸屬於母公司業主之稅後淨損為新台幣 323,387 仟元，基本每股盈餘(2.68)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(SpiroxLTS®)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，已獲得客戶認可蔚華雷射斷層掃描(SpiroxLTS®)而付費驗證，預期對營收將有積極挹注。

最近二年度經營成果				
單位：除特別註明外，均為新台幣仟元				
項目	2025 年度		2024 年度	
	金額	比率	金額	比率
合併營業收入淨額	459,212	100.00%	673,273	100.00%
合併營業毛利	74,100	16.14%	137,760	20.46%
合併營業淨利	(302,684)	(65.91%)	(267,750)	(39.77%)
合併稅前淨利	(335,400)	(73.04%)	(291,195)	(43.25%)
本期淨利	(323,387)	(70.42%)	(275,898)	(40.98%)
本期淨利歸屬於母公司業主	(302,967)	(65.98%)	(251,519)	(37.36%)
基本每股盈餘 EPS(元)	(2.68)	-	(2.23)	-

最近二年度合併營業收入分析

單位：新台幣仟元

收入別	民國 114 年度		民國 113 年度	
	金額	百分比	金額	百分比
銷貨收入	430,621	93.77%	642,590	95.44%
勞務收入及其他收入	13,594	2.96%	12,074	1.79%
裝機及維修收入	14,997	3.27%	18,609	2.77%
合計	459,212	100%	673,273	100%

由上表可知，本公司主要營業收入為銷貨收入，比重達 93.77%，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 28,591 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		
			114 年度	113 年度	112 年度
財務結構	負債占資產比率(%)		16.96	18.06	28.31
	長期資金占固定資產比率(%)		317.41	385.95	468.52
獲利能力	資產報酬率(%)		(13.99)	(8.73)	(1.22)
	股東權益報酬率(%)		(17.02)	(11.68)	(2.03)
	實收資本比率(%)	營業利益	(26.33)	(23.29)	(16.65)
		稅前純益	(29.17)	(25.33)	(3.91)
	純益率(%)		(70.42)	(40.98)	(4.11)
	基本每股盈餘(元)		(2.68)	(2.23)	(0.49)

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. 最近二年度誠信經營相關執行情況

項目	2025 年度	2024 年度
法令遵循	董事會完成：修訂本公司「誠信經營作業程序及行為指南」；獨立董事(任職期間)資格條件檢查報告；新訂「智慧財產權及營業秘密管理辦法」。	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	• 於定期會議(主管會議、月會)，以議事內容為基礎(含重要交易)宣導誠信經營的重要性，約 45 場次計 537 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 106 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 28 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 2 次，宣導對象計 40 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 18 次，宣導對象計 19 人次。	• 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	2025 年度未接獲相關檢舉情事。	2024 年度未接獲檢舉案件。
承諾制度	要求董事與高階管理階層遵循誠信經營政策，並依法請獨立董事出具「任職期間聲明書」；於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。	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 2025 年及 2024 年均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。最近二年度參與情形分別列示如下：

參與者	公協會組織	會員身分	2025 年	2024 年
本公司	台灣上市櫃公司協會	團體會員	V	V
	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	V	V
	台灣半導體產業協會	會員	V	V
	PIDA 臺灣化合物半導體及設備產學聯盟	團體會員	V	V
	元智企業經營產學聯盟	鑽石會員	V	V
子公司	上海集成電路行業協會	一般會員	V	V
集團人資長	中華人力資源協會	監事	V	V
	新竹科學園區人力資源主管聯誼會	會長	V	V
	新竹人資主管聯誼會	會員	V	V
資安主管	中華民國資訊軟體協會 資安長聯誼會	會員	V	V

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、資通訊安全以及隱私權保護。本公司在維持既有之審查標準下業已依 115 年度永續評鑑之政策方向新增資通訊安全以及隱私權保護，確保供應商持續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，採購單位負責日常執行、供應商溝通協調、文件收集、稽核追蹤及評核作業。制度持續運作，並延續第一年度規範。

供應商管理制度

為確保供應鏈韌性，本公司於 2025 年正式發布《供應商管理辦法》，完備遴選、分類與風險分級之制度框架。後續將採循序漸進方式，依序導入實質評核作業，確保合作夥伴具備穩定供應能力，共同實現永續經營目標。

短中長期目標

階段	項目	2025 階段更新
短期目標	推動供應商簽署《供應商行為準則》	【滾動調整管理】本項目原規劃於 2025 年推動，本公司現階段優先聚焦於提升既有《供應商社會責任承諾書》之簽署與落實度。本項目（行為準則）將配合管理辦法之推動進程納入後續年度滾動式檢討與規劃。
	建立供應商管理制度(供應商分類, 風險分級制度)	【達成】本公司已於 2025 年 10 月 1 日正式公布《供應商管理辦法》完成供應商分類與風險分級之制度及相應之評核作業，將依本辦法公布重點執行項目，依序推進。
中長期目標	建立供應商評鑑機制	【規劃中】配合《供應商管理辦法》之推行，中長期將循序建置並啟動評鑑作業。

行動方案與績效

本公司持續推動供應商簽署供應商社會責任承諾書及誠信廉潔承諾書，2025 年度管理績效如下：

- 實質交易供應商：66 家
- 經銷代理合約供應商：9 家
- 承諾書適用供應商：57 家（註：實質交易扣除合約在案）
- 雙份文件皆簽回供應商：47 家
- 供應商回簽率：82.46%

統計邏輯差異說明（新基線建立）：

自 2025 年度起，本公司排除一般事務性、固定資產項目及已有經銷代理合約供應商。因統計邊界調整，2025 年之供應商數與前一年度（包含事務性廠商）不具直接可比性，故本年度僅獨立揭露 2025 年實質績效，並以此作為往後年度之管理基線（Baseline）。

本公司積極推動多元在地化採購，支持在地經濟，2025 年度在地化採購金額佔比達 72%。

採購型態	2025 占比	核心內涵與實質效益
在地化採購	72%	涵蓋本土精密加工、在地裝機勞務與台灣代理商採購提供即時售後技術支援與本地庫存調節，並同步支持台灣本土產業發展
國外採購	28%	直接向境外國外原廠下單進口之核心專利控制模組與高階機台。

*在地化採購定義：實質交易與付款對象為台灣境內合法登記之法人。其範圍涵蓋台灣本土精密加工與勞務廠商，以及國外原廠之台灣分公司與代理經銷商。

*採購邊界說明（新基線建立）

自 2025 年度起，本公司精進管理邊界，採購金額占比聚焦於業務供應商（以實際發包金額為準），完全排除非業務之一般事務性及固定資產項目。因統計範疇與過往存在實質重大差異，本報告書自 2025 年起重新建立管理基線（Baseline），過往數據不予回溯重編，待未來數據累積後再行揭露趨勢變化。

4-06 智慧財產權與營業秘密管理

本公司持續強化智慧財產權及營業秘密之管理與保護，並於 2025 年 9 月 23 日公告施行《智慧財產權及營業秘密管理辦法》，以制度化方式推動研發成果、核心技術及重要營運資訊之保護，作為公司治理及風險管理之一環。

公司並推動營業秘密分級管理專案，依資訊重要性及風險程度進行分類、權限控管與保護措施優化。截至 2026 年 4 月，已完成 88% 單位之營業秘密盤點，並持續推動剩餘單位之分級清冊建立及管理措施。

截至 2026 年 4 月，本公司已取得及申請中之專利共計 43 件，並已於臺灣、美國、中國、德國、日本及韓國等主要市場進行專利布局，涵蓋光學檢測、雷射斷層掃描、TGV／TSV 檢測應用等技術領域。

本公司自主研發之 SpiroxLTS® 雷射斷層掃描技術，應用於先進封裝製程中穿玻璃導孔（TGV）及矽穿孔（TSV）之非破壞性光學檢測，可協助客戶進行品質檢測、製程參數優化及缺陷分析。公司將持續透過專利布局、營業秘密管理及內部權限控管機制，強化研發成果保護與智慧財產運用效益。

註：部分智慧財產權管理成果及專利統計資料更新至 2026 年 4 月。

5、社會面

5-01 人力發展

蔚華科技重視人力資本發展，依據營運所在地相關法規，提供公平任用、平等對待及多元福利措施，並致力維護員工基本權益與友善職場環境。公司任用、薪酬、培訓及發展機會，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況等因素而有所差異。

公司透過員工福利、教育訓練、健康照護及勞資溝通機制，支持員工於工作中的發展與參與，並持續依營運需求檢視相關制度與管理作法。未來，公司將在既有基礎上逐步完善人才培育、職場溝通及員工照護措施，營造安全、尊重且具支持性的工作環境。

5-01-1 人權承諾

一、管理面向及政策承諾：

本公司秉持誠信正直與尊重人權之經營理念，遵循營運所在地相關法規，並參考《國際人權法典》、《國際勞工組織－工作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》等國際人權與勞動標準，作為推動人權保障與友善職場管理之依循。公司重視員工及利害關係人基本權益與人格尊嚴，並透過任用管理、出缺勤管理、薪資給付、職業安全衛生、性騷擾防治、執行職務遭受不法侵害預防及申訴溝通等制度，落實對員工人權保障與勞動權益維護。

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：

管理面向	政策承諾
安全健康工作環境	致力提供安全、健康之工作環境，維護員工身心安全與人格尊嚴。
反歧視與平等對待	杜絕任何形式之歧視與差別待遇，落實公平任用與平等對待原則。
禁止強迫勞動與童工	禁止任何形式之強迫勞動及童工，並遵循合法任用原則。
反騷擾與職場尊重	嚴禁威脅、虐待、性騷擾及其他不當對待行為，維護尊重且友善之職場。
多元包容與平等保障	尊重不同身分與背景之工作者，並依相關法令保障原住民、移工、身心障礙者等工作之勞動權益。
薪資與工時保障	依法給付薪資並遵守工時、加班及休假相關法規，保障員工基本勞動條件。
開放溝通與勞資和諧	鼓勵員工表達意見，透過溝通機制促進勞資雙方意見交流與合作。
健康管理與工作生活平衡	支持員工維持身心健康與工作生活平衡，營造友善且具支持性的職場環境。
申訴與匿名舉報管道	設有申訴及匿名舉報管道，供員工及利害關係人反映意見或疑慮，並依相關程序進行處理。

二、人權議題檢視及 114 年度執行情形：

為強化員工人權及勞動權益管理，本公司以員工為主要範圍，依循人權盡職調查精神，建立人權議題檢視流程，包括議題辨識、管理措施檢視、減緩與補救措施、追蹤檢視及資訊揭露，作為辨識員工權益議題及檢視管理措施之依據。

114 年度本公司人權議題檢視範圍為本公司員工，透過人力資源管理制度、出缺勤與薪酬管理、職業安全衛生管理、健康照護措施、申訴案件紀錄及勞資溝通管道等既有管理資料進行檢視，辨識與員工權益相關之重大人權議題，並採取相應之減緩或補救措施如下：

重大人權議題	風險說明	減緩或補救措施
薪資與工時	工時、加班、休假及薪資給付如未妥善管理，可能影響員工基本勞動權益及工作生活平衡。	透過出缺勤、薪酬給付及休假管理制度，依法管理工時與薪資相關事項，並持續檢視法令遵循情形。
健康與安全	職場環境、工作負荷及健康管理如未妥善掌握，可能影響員工身心健康及職業安全。	透過職業安全衛生管理、健康檢查、臨場健康服務、健康促進及職場危害預防措施，降低健康與安全風險。
反歧視與平等對待	任用、工作安排、考核及日常管理若未落實公平原則，可能影響員工平等工作機會與職場信任。	落實公平任用與管理原則，並透過主管溝通、申訴管道及內部管理機制，降低差別待遇或不當對待風險。
反騷擾與職場尊重	不當言行、騷擾或職場不法侵害事件，可能影響員工人格尊嚴、心理安全及工作環境。	訂定性騷擾防治及執行職務遭受不法侵害預防相關制度，並設置申訴及處理機制。

重大人權議題	風險說明	減緩或補救措施
母性健康保護	懷孕、產後及哺育階段員工若未獲得適切支持，可能影響其健康安全、工作適應及權益保障。	透過母性健康保護、哺集乳室、孕期關懷及職業健康諮詢等措施，提供必要之職場支持。
個人資料與隱私保護	員工個人資料、薪資資料及健康資料如未妥善管理，可能影響員工隱私權與資料安全。	依相關法令及內部管理規範辦理員工個人資料之蒐集、處理、利用與保存，並依職務需求控管資料存取權限。
申訴與溝通	意見反映及申訴管道若不夠暢通，可能影響員工權益救濟、組織信任及勞資溝通品質。	透過勞資會議、部門溝通、申訴處理機制及匿名舉報管道，提供員工反映意見或疑慮之管道，並由權責單位評估處理。

三、114 年度人權管理績效

經檢視，114 年度未發生歧視、性騷擾、強迫勞動、童工或重大違反勞動法令等重大人權事件。

指標	結果
歧視申訴案件	0 件
性騷擾申訴案件	0 件
強迫勞動事件	0 件
童工事件	0 件
重大違反勞動法令事件	0 件

四、個人資料保護政策及其實施情形

本公司重視個人資料保護及隱私權，為遵循個人資料保護法以及保障利害關係人權益制定有隱私權保護政策，對利害關係人所提供的任何資料給予絕對的保護與尊重；本公司透過官網上之提問機制，2026 年截至刊印日止業已完成隱私權政策宣導 54 人次：

隱私權保護政策適用範圍
- 本政策保障及適用範圍包括您因使用本公司相關網站及產品等各項服務（下稱「本服務」）時所提供的個人資料，也包括本公司因與商業夥伴合作或共享所取得的任何個人資料。本服務包括但不限於本公司客戶服務、商務交流、社群網站、產品維修服務、行銷活動、資料調查活動、企業社會責任宣傳活動等。 - 本政策所涵蓋之個人資料，包括但不限於姓名、電話、電子郵件、地址、性別、教育程度、職業、任職公司名稱、任職部門、身分證件字號、出生日期、使用產品之種類及服務之細節等，可以直接或間接方式辨識特定人的資料。 - 您在本公司各網站或社群軟體之討論區、留言版等公開地方主動提供姓名、電子郵件等個人資料，此種形式的資料提供將視同於您自行公開之個人資料，故不在本公司隱私權政策範圍內。

個人資料之蒐集、處理與利用

- 本公司及本公司之合作廠商、關係企業為提供本服務或與本服務合理相關之特定目的，將於符合個人資料保護法之條件下利用客戶您的個人資料，包括但不限於：
 1. 因商務採購而簽署或履行合約所提供的個人資料主要用於處理交易訂單（例：寄送商品）。
 2. 因產品維修服務所提供的個人資料主要用於處理維修訂單（例：通知維修進度）。
 3. 因客服及產品諮詢所提供的個人資料主要用於回應諮詢。
 4. 因報名本公司訓練課程或研討會等產品相關活動所提供的資料主要用於提供活動／課程資訊（例：活動／課程資訊通知、付款等）。
 5. 因使用本公司社群網站所提供的個人資料主要用於分享本公司相關資訊。
 6. 因參加行銷宣傳活動所提供的個人資料主要供該活動使用（例：聯絡、寄送贈品）。
 7. 因參加資料調查所提供的個人資料主要用於調查目的分析研究。
- 本公司將依據蒐集個人資料之特定目的、法令規定、契約約定或因執行業務必要之期間內，保存或利用您的個人資料。您的個人資料可能用於本公司、本公司關係企業及合作廠商位於全球各地之營業地點，以便提供服務。
- 如果您在使用本服務時向本公司提供其他第三人的個人資料，本公司將推定您已事先得到個人資料所有人的同意。
- 您得自由選擇您欲提供的個人資料項目，惟如果您選擇不提供或提供之資料不足或有錯誤時，本公司將可能無法提供相對應之服務。
- 本公司僅會將您所提供的個人資料利用於蒐集時的特定目的，但受司法機關或其他職權單位依法定程序要求或其他符合個人資料保護法規定之情形，不在此限。

對個人資料得主張之權利

就您提供予本公司的個人資料，您得行使以下權利：

1. 查詢或請求閱覽。
2. 請求製給複製本。
3. 請求補充或更正。
4. 請求停止蒐集、處理或利用。
5. 請求刪除。
6. 請求對本公司隱私權政策進行解釋說明。

其他告知事項

- 為提供更佳品質及更有效率的產品與服務，本公司將依實際需要委託第三方（例：製造商、貨運公司、銀行、資安公司等，下稱「合作廠商」）執行相關，若合作廠商有必要接觸、處理、或利用您的個人資料，合作廠商會依照本政策及個人資料保護法令規定辦理。
- 如果您使用本公司網站或本服務的過程中接觸到本公司以外的第三方網站或服務並主動提供您的個人資料給該第三方，即應適用該第三方的隱私權政策，本公司不對第三方的隱私權保護政策負責。
- 為提供個人化的服務，本公司網站伺服器將記錄與存取您的瀏覽使用資訊，如連線設備的IP位址、使用時間、使用的瀏覽器、瀏覽及點選記錄等，此等資料僅用於分析全體使用者使用情形，不會對個別使用者進行辨識。
- 本公司保留隨時修改本隱私權政策的權利，如您於本政策修改後仍繼續使用本服務或參與相關活動，將視為您同意本公司修改後之隱私權政策。最新修訂內容將呈現於此網頁，建議您於使用本服務前再次確認。

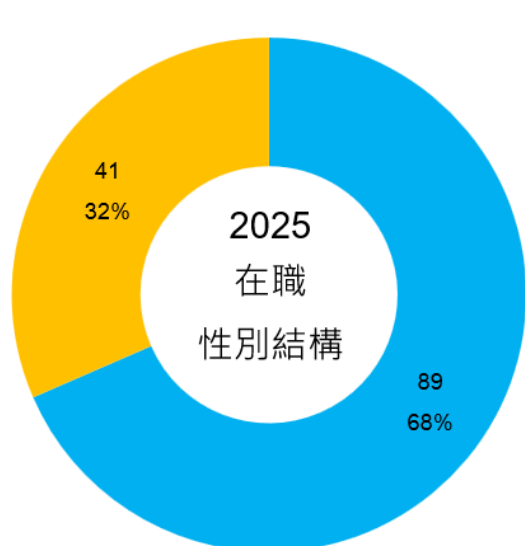
5-01-2 人力結構

1. 員工組成：

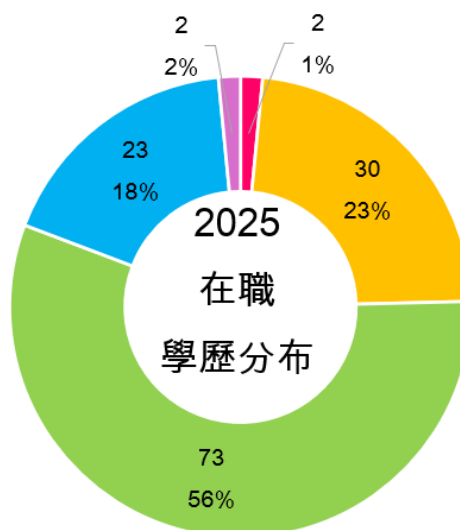
2025 年因集團營運架構調整及業務發展重心轉移，年底員工總數為 130 人，較 2024 年減少 39 人。公司依營運需求進行人力配置，其中專業人員占 47%、主管人員占 23%、行政後勤人員占 30%。

學歷方面，學士以上學歷員工占 80%，近三年均維持約八成水準。性別方面，男性員工占 68%，女性員工占 32%；女性主管占管理職人數 20%。

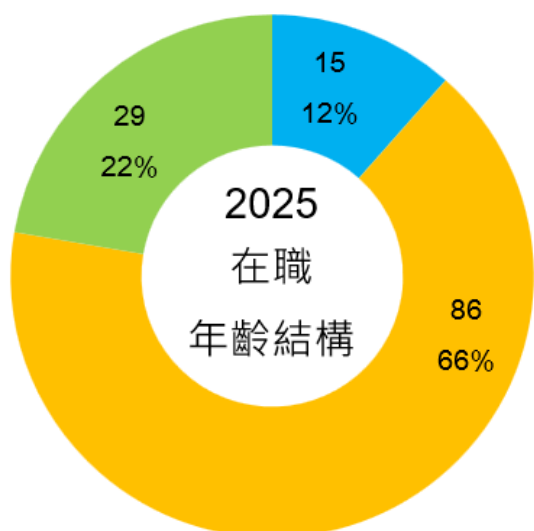
本公司集團人力結構概況，係依各年度 12 月 31 日在職員工人數統計如下：



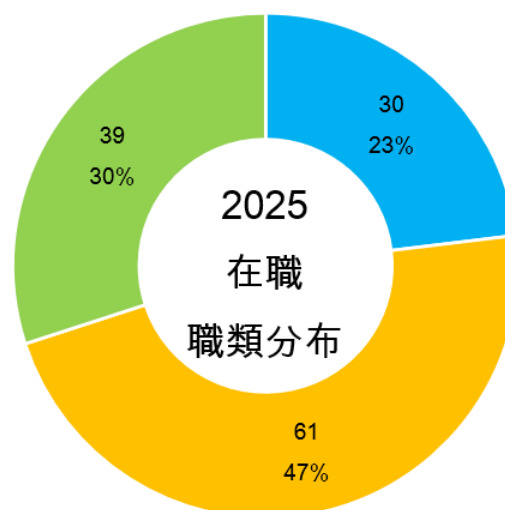
■ 男 ■ 女



■ 博士 ■ 碩士 ■ 學士 ■ 專科/副學士 ■ 高中



■ 30 歲以下 ■ 30-50 歲 ■ 50 歲以上



■ 主管 ■ 專業人員 ■ 行政後勤人員

(1). 依勞雇類型與性別分類員工人數

本公司以正職員工為主要人力組成，2025 年男性員工占 68.5%，女性員工占 31.5%。公司人力結構以長期僱用之正職人員為主。

年份	女		男		合計
	人數	百分比	人數	百分比	人數
2025	41	31.5%	89	68.5%	130
2024	53	31.4%	116	68.6%	169(註)
2023	47	26.4%	131	73.6%	178

註：2024 年度一般聘僱員工人數原誤植為 171 人，經檢核後更正為 169 人。

(2). 依勞雇類型與地區分類員工人數

本公司員工主要配置於臺灣地區，並依集團營運布局配置中國大陸地區人力，以支援當地業務發展及營運需求。

年份	地區	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	中國大陸	6	4.6%	15	11.5%	21	16.0%
	臺灣	35	26.7%	74	56.5%	109	83.2%
2024	中國大陸	12	7.0%	28	16.3%	40	23.3%
	臺灣	41	23.8%	88	51.2%	129	75.0%
2023	中國大陸	12	6.7%	43	24.0%	55	30.7%
	臺灣	35	19.6%	88	49.2%	123	68.7%

(3). 依學歷與性別之員工人數統計

2025 年學士以上學歷員工占比達 80.8%，近三年均維持八成以上水準，顯示公司人力組成以具專業教育背景之人才為主。

年份	學歷	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	博士	0	0.0%	2	1.5%	2	1.5%
	碩士	5	3.8%	25	19.2%	30	23.1%
	學士	32	24.6%	41	31.5%	73	56.2%
	專科/副學士	3	2.3%	20	15.4%	23	17.7%
	高中	1	0.8%	1	0.8%	2	1.5%
2024	博士	0	0.0%	2	1.2%	2	1.2%
	碩士	4	2.4%	38	22.5%	42	24.9%
	學士	43	25.4%	52	30.8%	95	56.2%
	專科/副學士	5	3.0%	24	14.2%	29	17.2%
	高中	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%
2023	博士	0	0.0%	1	0.6%	1	0.6%
	碩士	3	1.7%	37	20.8%	40	22.5%
	學士	37	20.8%	60	33.7%	97	54.5%
	專科/副學士	7	3.9%	32	18.0%	39	21.9%
	高中	0	0.0%	1	0.6%	1	0.6%

(4). 依職級與性別之員工人數統計

2025 年主管人員共 30 人，占總員工 23.1%；其中女性主管 5 人，占管理職人數 20%。非主管人員共 100 人，占總員工 76.9%。

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	5	3.8%	25	19.2%	30	23.1%
	非主管	36	27.7%	64	49.2%	100	76.9%
2024	主管	9	5.3%	31	18.3%	40	23.7%
	非主管	43	25.4%	85	50.3%	129	76.3%
2023	主管	8	4.5%	40	22.5%	48	27.0%
	非主管	39	21.9%	91	51.1%	130	73.0%

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。

(5). 依性別與年齡之員工人數統計

本公司員工年齡結構以 30 至 50 歲為主，占整體員工多數，為公司主要核心工作族群。

年份	年齡	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	30歲以下	7	5.4%	8	6.2%	15	11.5%
	30-50歲	27	20.8%	59	45.4%	86	66.2%
	50歲以上	7	5.4%	22	16.9%	29	22.3%
2024	30歲以下	11	6.5%	10	5.9%	21	12.4%
	30-50歲	34	20.1%	80	47.3%	114	67.5%
	50歲以上	8	4.7%	26	15.4%	34	20.1%
2023	30歲以下	5	2.8%	12	6.7%	17	9.6%
	30-50歲	34	19.1%	94	52.8%	128	71.9%
	50歲以上	8	4.5%	25	14.0%	33	18.5%

2025 年因集團營運架構調整及組織重整，整體人力規模較前兩年減少。當年度新進人員 16 人，離職人員 61 人，離職人數增加主要係組織調整所致，屬結構性人力變動。

新進人員中，男性占 56%、女性占 44%，年齡以 30 至 50 歲為主，占 50%；離職人員中，男性占 69%、女性占 31%，年齡以 30 至 50 歲為主，占 69%。相關統計如下：

(1). 正職人員新進人數

2025 年新進人員共 16 人，以 30 至 50 歲族群為主，占 50%；女性占比由 2023 年之 22% 提升至 44%。

年分	女				男				合計
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	合計	30歲以下	30-50歲	50歲以上	合計	
人數									
2025	3	3	1	7	3	5	1	9	16
2024	6	6	1	13	5	11	3	19	32
2023	2	2	1	5	7	9	2	18	23
百分比									
2025	19%	19%	6%	44%	19%	31%	6%	56%	100%
2024	19%	19%	3%	41%	16%	34%	9%	59%	100%
2023	9%	9%	4%	22%	30%	39%	9%	78%	100%

(2). 正職人員離職人數

本公司 2025 年離職人數為 61 人，較 2024 年增加 20 人。從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，占總離職人數 69%，女性占 31%，與近三年性別結構趨勢一致，主要反映公司男性員工人數相對較高。

從年齡分布分析，男性離職人數主要集中於 30－50 歲，共 28 人，占總離職人數 46%；女性則以 30－50 歲為主，共 14 人，占 23%。與前一年度相比，離職人數增加主要來自 30－50 歲及 50 歲以上男性員工，各增加 5 人，顯示離職人數成長主要集中於男性中高年齡層。

年分	女				男				合計
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	合計	30歲以下	30-50歲	50歲以上	合計	
人數									
2025	3	14	2	19	3	28	11	42	61
2024	1	5	1	7	5	23	6	34	41
2023	2	7	1	10	3	15	3	21	31
百分比									
2025	5%	23%	3%	31%	5%	46%	18%	69%	100%
2024	2%	12%	2%	17%	12%	56%	15%	83%	100%
2023	6%	23%	3%	32%	10%	48%	10%	68%	100%

2. 員工權益及福利：

(1). 完善的福利措施

本公司提供多元福利措施，涵蓋薪酬獎勵、保險保障、健康照護、休閒活動及婚育支持等面向，並依員工需求持續檢視相關制度，以提升工作體驗及組織認同。

支持面向	推動措施	管理重點與實施成果
共享成果與長期連結	參考市場薪酬水準建立薪資制度，提供三節獎金、員工分紅、績效獎勵、專案成果獎勵及技術文件產出獎勵；並推動庫藏股認購及員工持股信託。	讓員工共享營運成果，並透過短期獎勵與長期持股機制，強化員工專業貢獻、技術累積與公司長期發展之連結。
保障制度與彈性福利	依法辦理勞健保及退休制度，提供團體保險、眷屬自費加保、出差旅遊平安險；並導入自助式福利平台，整合旅遊補助、三節、生日及勞動節福利。	1. 團體保險開放眷屬自費加保，提升家庭保障彈性；福利平台採點數制度，讓員工可依個人需求自主運用。 2. 114 年度端午及中秋福利點數較前一年度提升約 25%，強化福利彈性與市場競爭力。
生活平衡與友善環境	提供優於法令之全薪假；設置會議室、多功能空間、用餐區、咖啡休憩空間、哺集乳室、免費員工停車空間，以及飛輪、瑜珈、重量訓練設備、更衣室、置物櫃與淋浴空間。	從休假、休憩、通勤、哺育及運動需求出發，提升員工日常工作便利性與舒適度，支持員工維持工作與生活平衡。
健康照護與安全職場	辦理年度健康檢查、流感疫苗補助、專業醫護人員臨場服務、健康新知、健康講座、運動課程、視障按摩舒壓服務；並推動健檢異常追蹤、人因性危害預防、母性健康保護及異常工作負荷預防。	透過預防、追蹤、諮詢、健康促進及紓壓措施，降低職場健康風險，並協助員工提升健康意識與自我照護能力。

支持面向	推動措施	管理重點與實施成果
尊重職場與員工參與	訂定「性騷擾防治處理辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，設置申訴及處理機制；並透過職工福利委員會、春酒、社團補助、員工活動及公益參與，促進員工互動。	維護安全、尊重且友善之職場環境，114 年度未發生相關申訴案件；並透過多元活動促進跨部門交流、團隊凝聚及社會參與。

未來，公司將持續依營運發展與員工需求，檢視並精進相關福利制度與職場支持措施，提升員工工作體驗與組織認同，打造更具吸引力與支持性的工作環境。

(2). 友善育兒支持措施

公司重視員工於婚育、孕期、生育及家庭照顧階段所面臨之不同需求，除依法保障產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等相關權益外，亦透過職場環境優化、健康關懷及福利支持，協助員工在職涯發展與家庭生活之間取得平衡，營造安心、友善且具支持性的工作環境。

支持面向	具體措施	實施情形
法定假別保障	產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪	1. 依法保障員工於孕期、生育及子女照顧階段之相關權益，鼓勵同仁依個人與家庭需求安心申請。 2. 2025 年度共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，另有 1 位同仁申請陪產假。
哺育友善空間	哺乳室設置	公司依法設置哺乳室，提供有哺集乳需求之同仁使用，支持員工返回職場後延續育兒照顧需求。
孕期友善環境	孕婦友善車位	設置孕婦友善車位，降低孕期同仁通勤及停車不便，提升日常工作環境之安全與便利性。
孕期健康關懷	職業健康護理人員關懷與諮詢	由職業健康護理人員針對懷孕同仁提供關懷、健康諮詢及必要協助，並配合母性健康保護相關作業。
婚育福利支持	結婚禮金、生育禮金	1. 透過職工福利委員會提供結婚禮金及生育禮金，支持同仁於婚姻、生育及家庭生活階段之需求。 2. 2025 年度結婚禮金共有 2 位同仁申請，補助金額合計新臺幣 12,000 元；生育禮金制度持續提供，2025 年度尚無申請情形。

未來，公司將持續關注員工於婚育、孕期、生育及家庭照顧階段之需求，並依實際使用情形與員工回饋，檢視相關制度與職場支持措施，打造更安心、友善且具包容性的工作環境。

(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。

2024 至 2025 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)
2025	65	81,425	1,253	964
2024	65	77,011	1,185	1,035
差異	-	4,414	68	-71

年度	最高薪酬(註1) 與中位數的年薪倍率	最高薪酬 與中位數的變動幅度(註2)
2025 年	30.08	1.9
2024 年	29.78	

註 1：最高個人與組織其他員工（不包括最高個人）年度總薪酬中位數之比率。最高個人與其他員工之年度總薪酬所得組成，包括薪資、職務加給、各項獎金、各種津貼、員工酬勞擬議數（含股票紅利及現金紅利）等，若有金額或補助則加計之，若無，則視為 0。

註 2：計算公式→薪酬變動幅度倍比 = A / B

A：2025 年（最高薪酬）-2024 年（最高薪酬）/2024 年（最高薪酬）

B：2025 年（薪酬中位數）-2024 年（薪酬中位數）/2024 年（薪酬中位數）

(4). 績效回饋與人才發展

本公司重視員工成長與工作回饋，鼓勵主管透過日常指導、回饋與溝通，協助員工了解工作目標及執行方向。公司並依營運與組織管理需求，檢視人才發展及績效回饋作法，協助員工累積專業能力與工作經驗。

(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。

類別	執行方式	114 年度執行情形
勞退舊制	依法設置勞工退休準備金監督委員會，並按月依適用舊制員工薪資總額 2% 提撥退休準備金，存入臺灣銀行專戶管理。	截至民國 115 年 1 月 1 日止，勞工退休準備金累積餘額為新臺幣 17,379 仟元。
勞退新制	依《勞工退休金條例》規定，按月依員工投保薪資級距提繳 6% 退休金至員工個人退休金專戶。	民國 114 年度提繳勞工退休金金額為新臺幣 4,730 仟元。

5-01-3 團體協約與勞資溝通

本公司重視勞資關係和諧與員工權益維護，目前尚未與員工簽訂團體協約，惟透過多元溝通管道，持續促進勞資雙方意見交流與協調，維持穩定之勞資關係；主要溝通機制包括：

1. 勞資會議：定期召開，作為勞資雙方就勞動條件、員工權益及福利制度等事項進行溝通與協調之正式管道。
2. 部門及跨部門會議：就日常業務、作業流程、安全衛生、品質管理及跨部門協作等議題進行討論，提升作業效率與組織共識。
3. 職工福利委員會：持續檢視並推動員工福利措施，作為福利制度優化與員工照護之重要機制。
4. 高階主管會議：就組織運作及重要管理議題進行討論與決策，作為制度調整及營運管理之參考。

透過上述機制，公司持續暢通員工意見反映管道，作為優化管理制度、福利措施及工作環境之參考，並致力維持開放、穩定且互信之勞資關係。

5-01-4 人才培育與發展

本公司依據營運發展、法令遵循及各職務需求，規劃新進人員訓練、專業職能課程及相關內部宣導，並於相關課程中納入營業秘密保護內容，以強化員工專業能力、法令遵循意識及資訊保護觀念。2025 年度，本公司訓練內容涵蓋法遵／公司治理、職業安全衛生與健康、品質系統、ESG 永續、人資招募及財務稅務等面向，總訓練人次為 416 人次，總訓練時數為 704.5 小時，總訓練費用為新台幣 19,800 元；相較 2024 年度總訓練人次 65 人次、總訓練時數 145.5 小時及總訓練費用新台幣 29,600 元，訓練參與人次及總訓練時數均有所提升。

在職涯發展方面，本公司採專業職與管理職雙軌晉升機制，提供員工不同發展路徑。未來將持續依各單位需求辦理教育訓練，並逐步完善訓練規劃與紀錄管理。

年度	總訓練人次	總訓練時數	總訓練費用
2024	65 人次	145.5 小時	新台幣 29,600 元
2025	416 人次	704.5 小時	新台幣 19,800 元

5-01-5 社會參與及在地關懷

深耕在地公益，傳遞社會關懷

為落實企業永續發展理念，蔚華科技持續關注營運所在地之社會需求，並以「在地參與、員工共好、社會關懷」為推動方向，支持社區公益行動。自 2022 年起，公司連續四年響應新竹市政府舉辦之「傳遞愛送幸福」及「圓心願愛傳遞」公益活動，透過心願卡認領方式，協助需要關懷之兒童實現心願，將企業資源與員工善意化為具體且溫暖的支持。

蔚華科技鼓勵同仁參與心願卡認領行動，由同仁依據認領內容親自準備禮物，讓公益參與不僅是資源投入，更是員工共同投入社會關懷的具體行動。2022 年至 2025 年間，公司持續參與相關公益活動，累計協助 80 位需要關懷之兒童完成心願。活動期間，每份心願禮物金額約為新臺幣 800 元至 1,200 元，相關公益投入金額約新臺幣 6.4 萬元至 9.6 萬元。

透過持續參與在地公益活動，蔚華科技逐步深化與營運所在地社區之連結，也鼓勵員工在日常工作之外關注社會需求，讓公益不只是一次性的捐贈，而是企業文化中持續累積的善意行動。未來，公司將持續結合員工參與及企業資源，推動具溫度且具延續性的公益行動，與社區共同創造正向社會影響。

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
1. 符合國際法規、響應綠色環保 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。
2. 落實環境管理、資源回收利用 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。
3. 鼓勵全員參與、持續推動改善 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。

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。

蔚華科技個體 2025 年及 2024 年之外購電力並無使用再生能源，總能源消耗量分別為 839,381 度及 912,157 度(註)，較前期減少 7.98%，其主要原因為冰水機汰舊換新所致。

註：原揭露 2024 年 352,785 度為誤植，應為 912,157 度。

(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。	・治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色： 本公司以董事會為因應氣候變遷之最高治理單位，每季進行溫室氣體盤查及查驗時程規劃進度討論，由永續發展推動小組每年至少一次就執行情形向董事會報告，以利董事瞭解公司推動 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度，再以 ISO14064-1 為基礎進行氣候變遷因應並研擬因應方案。 ・管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色： 本公司以董事會為因應氣候變遷之最高治理單位，由永續發展推動小組每年至少一次就執行情形向董事會報告，以利董事瞭解公司推動 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。			
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)。	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 2023 年起，由執行長(原職稱為“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。 公司根據風險的性質、發生可能性及潛在影響程度，設定質性和量化評估標準。就性質而言，本公司依實體風險與轉型風險分別評估。實體風險部分，主係對生產設施和供應鏈的直接影響；轉型風險則涉及政策法規變動、市場需求變化、技術發展，以及現今社會對減碳要求的提高等。本公司使用風險矩陣分析方法來辨認和管理風險，設定風險胃納為"高度(風險值 6)"，並於 2025 年 1 月 23 日經風險管理委員會審查通過後提同日董事會議決通過，公司根據不同風險的嚴重程度制定相應的風險管理策略。			

項目	執行情形		
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。	規劃 2027 年為溫室氣體減量基準年。		
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 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/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計有 23.5061 公噸(t)二氧化碳當量，屬範疇二者設定 2025 年度較 2024 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
2025 年度	431.262	0.939135	114 年度較 113 年度以減少 3%為目標，實際減少 4.27%
2024 年度	450.528(註 1)	0.668762(註 2)	
註 1：原揭露 2024 年 2,147 為誤用參數，應為 450.528。 註 2：原揭露 2024 年 3.187 為誤用參數，應為 0.668762。			
(1-2)溫室氣體確信資訊：			
敘明截至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：			
2025 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規劃經第三方驗證公司查驗。			
(2)溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：			
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形：			
基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，2026 及 2027 年將分別進行母公司及納入合併報表之子公司溫室氣體報告書盤查，故規劃 2027 年為基準年。			

(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 2025 年及 2024 年範疇二溫室氣體排放量分別為 431.262 tCO₂e 及 450.528 tCO₂e，較前期減少 4.27%，主係冰水機汰舊換新所致。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)。

●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。

(2). 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。

(3). IFRS S2 氣候相關揭露

目的	揭露對主要使用者資源配置決策具關鍵性的氣候相關風險與機會，並說明其在短、中、長期內對現金流量、籌資可得性及資金成本的影響。	
範圍	蔚華科技個體之實體風險、轉型風險及氣候相關機會。	
面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
治理	治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	詳第 42 頁"氣候相關資源及執行情形"一覽表之"項目 1"之說明。
治理	管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	
策略	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)	詳第 42 頁"氣候相關資源及執行情形"一覽表之"項目 2"之說明。
風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	詳第 42 頁"氣候相關資源及執行情形"一覽表之"項目 4"之說明。
指標與目標	說明其如何管理永續相關風險與機會之績效，包括任何目標及法令規定達成目標之進展	溫室氣體減量基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，2026 及 2027 年將分別進行母公司及納入合併報表之子公司溫室氣體報告書盤查，故規劃以 2027 年為基準年設定指標與目標。

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。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 2025 年的自來水取水量達 1.04 萬公噸，較前一年度增加 29.43%。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。

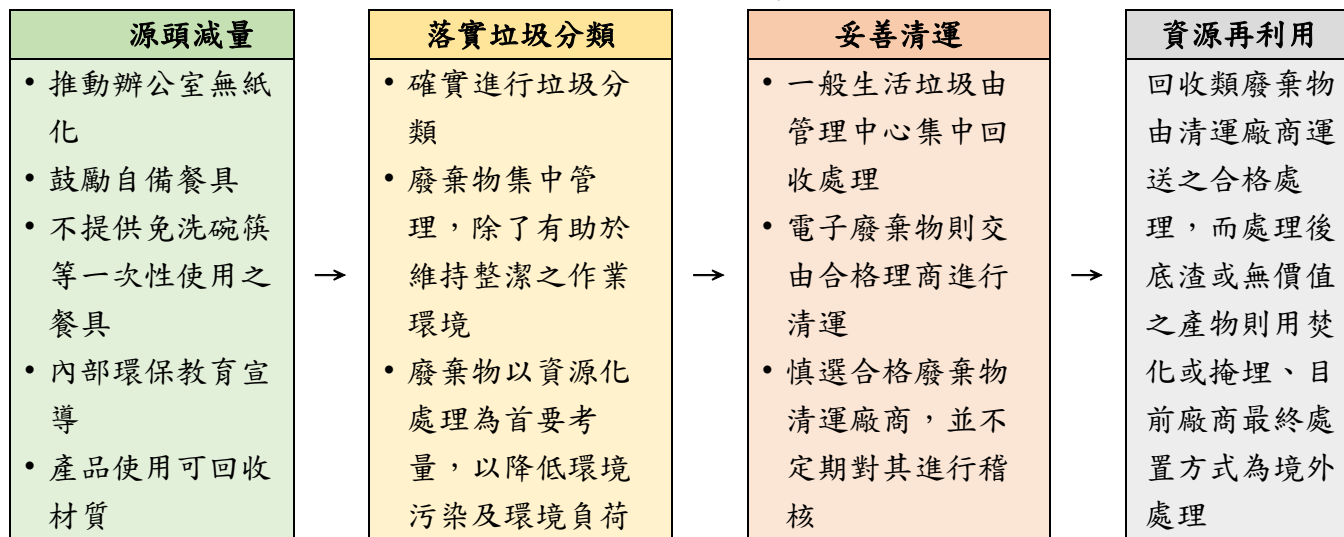
我們認為水是珍貴的共享資源，在日常營運即定時管控用水量，並持續進行節水宣導，期望能夠將節水意識融入同仁的日常生活。辦公室大樓亦實施回收水再利用澆灌花草、使用省水馬桶等節水措施，全面減少水資源浪費。

本公司持續關注水利署水情資訊，並配合政府節水政策推動各項節水措施(如減少非必要用水;宣導節水觀念;加強水資源管理)：

盤查區間	用水量(公噸)	減量目標及達成情形
114 年度	10,380	114 年度較 113 年度以減少 3%為目標，實際增加 29.43%
113 年度	8,020	

5. 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 2025 年度及 2024 年度之有害廢棄物排放量均為 0 公噸。

6-02 生物多樣性

6-02-1 生物多樣性政策與衝擊管理

1. 生物多樣性政策：

本公司深刻了解生物多樣性及防止毀林對於維護生態平衡與氣候穩定的關鍵性影響。在擴展營運規模的同時，嚴格遵守維護生物多樣性及避免毀林的原則，並積極推動自然正向行動。本公司承諾確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律，避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地，在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品，支持生物多樣性保育行動或倡議，探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。本公司設有【涉及生物多樣性相關之營運活動場址，如再生能源發電案場】職工福利委員會，每年提供部門旅遊補助，公司鼓勵各部門在規劃與執行部門旅遊時參考農業部農村發展及水土保持署輔導台灣休閒農業發展協會維護之「特色農業旅遊場域認證」平台中符合養殖、娛樂漁業、禽、蜜蜂、畜及漁撈等特色類別之場域安排相關活動並輔以生態導覽解說，以利同仁對生物多樣性之潛在衝擊及影響有更深入之瞭解，並盡可能避免於生態敏感區域進行營運活動。

2. 生物多樣性衝擊管理：

本公司產業類別為"電子通路"，是提供全球半導體先進的封裝、測試、檢測設備的專業公司，原則上不於關鍵生物多樣性區域或其周邊範圍內進行新增營運布局，包括但不限於辦公據點及各類營運設施之設置。本公司設有職工福利委員會，每年提供部門旅遊補助，公司透過鼓勵各部門在規劃與執行部門旅遊時參考農業部農村發展及水土保持署輔導台灣休閒農業發展協會維護之「特色農業旅遊場域認證」平台中符合養殖、娛樂漁業、禽、蜜蜂、畜及漁撈等特色類別之場域安排相關活動並輔以生態導覽解說，以利同仁對生物多樣性之潛在衝擊及影響有更深入之瞭解，以盡可能避免於生態敏感區域進行營運活動；2026 年規劃中的有一場次福樂休閒漁村烏魚生態導覽活動，預計參與人數 12~19 人。

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; 28
2-7	員工	人力結構		34
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		11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選		12
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避		13
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		7
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		7
2-15	利益衝突	利益迴避		13
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		11
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估		7
2-19	薪酬政策	薪酬政策		13
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策		13
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		39
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		23
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		23
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		24
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		26
2-27	法規遵循	法規遵循		27
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織		27
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合		15
2-30	團體協約	團體協約與勞資溝通		41

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	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程		21
3-2	重大主題列表	重大主題列表		22
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		23
生物多樣性				
GRI101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	生物多樣性		47
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		25
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		42
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		13;40
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	社會參與及在地關懷		41
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		28
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	-

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
環境面				
GRI302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理		42
302-2	能源密集度	水資源使用		46
302-3	減少能源消耗	能源管理；水資源使用		42;46
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		46
303-4	排水量	水資源使用		46
303-5	耗水量	水資源使用		46
GRI305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體盤查資訊		44
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體盤查資訊		44
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(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，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		46
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理		46
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理		46
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理		46
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理		46
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		28
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		28
社會面				
GRI401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構		34
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		38
401-3	育嬰假	員工權益及福利		38

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
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	健康促進；建立尊重與關懷的工作環境、重大人權議題；完善的福利措施		18; 31; 38
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	建立尊重與關懷的工作環境、重大人權議題；完善的福利措施		31; 38
403-5	有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	健康促進；建立尊重與關懷的工作環境、重大人權議題；完善的福利措施		18; 31; 38
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/員工		18
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	利害關係人議合/員工		18
使用聲明		蔚華科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容		
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	42
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	42

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：

指標	揭露項目	報告書位置/備註	頁碼
SASB Index (版本 2023-12)：半導體(TC-SC)			
主題：溫室氣體排放			
TC-SC-110a.1	範疇 1 之全球總排放量	溫室氣體盤查資訊	44
TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之策略	溫室氣體減量	44
主題：勞工健康與安全			
TC-SC-320a.1	減少勞工暴露於健康危害	健康促進；建立尊重與關懷的工作環境、重大人權議題；完善的福利措施	18; 31; 38
TC-SC-320a.2	違反員工健康與安全事項之貨幣性損失	人權管理績效	32

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

