

ShunSin ESG

2 0 2 4 R E P O R T

訊芯科技控股股份有限公司

永續報告書





03 - 04

董事長的話



05 - 06

關於報告書



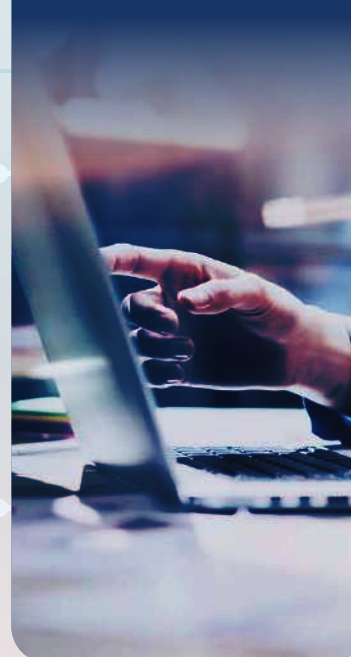
07 - 08

永續亮點績效



09 - 20

重大主題分析



21 - 31

關於訊芯

- 24 業務項目
- 27 經濟績效
- 29 稅務治理
- 31 外部參與

01



32 – 54

公司治理

- 33 政策承諾
- 35 董事會
- 41 功能性委員會
- 45 內部稽核
- 46 誠信經營
- 50 風險管理

02



55 – 62

供應鏈管理

- 56 永續價值鏈
- 57 供應商管理政策
- 59 供應商績效評核
- 61 客戶服務

03



63 – 78

環境保護

- 64 氣候相關財務揭露
- 69 能源管理
- 71 溫室氣體排放
- 75 水資源管理
- 77 廢棄物管理

04



79 – 105

社會共融

- 80 企業人力概況
- 84 員工權益與待遇
- 91 人力資源發展
- 94 安心職場環境
- 105 社會關懷與共好

05



106 – 117

附錄

- 107 GRI 準則索引表
- 114 SASB 準則索引表
- 116 永續揭露指標 – 半導體業
- 117 上市上櫃公司氣候相關資訊

Appendix

◆ 董事長的話



2024 年正值 ESG 理念提出二十周年，亦是聯合國可持續發展目標 (SDGs) 邁向實施第十年的關鍵階段。我們深刻的意識到，唯有將 ESG 基因深植企業發展脈絡，方能構築永續競爭力。因此，訊芯持續創造經濟效益的同時，亦時刻不忘將 ESG (環境、社會、治理) 理念深度融入企業戰略與日常營運。

在環境層面，公司積極響應國際減碳倡議，結合 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14001 環境管理系統三重認證框架，系統性地推進設備改造、技術節能等減碳措施，宣導全員減碳文化，鼓勵員工從日常節能做起，凝聚減碳合力，以逐步實現 2030 年溫室氣體絕對減量目標。

在社會層面，公司始終秉持「以人為本」的核心價值，以責任關懷與價值共創為基石，遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，建構安全平等的職場環境，透過多元的教育訓練與豐富的健康促進活動，協助員工在專業成長與身心發展取得平衡；同步建立開放溝通管道與完善福利制度，將傾聽與回應深植日常管理，讓關懷轉化為實際支持，携手員工共同邁向永續未來。

在公司治理方面，由董事會直屬的永續委員會擔任轉型引擎，履行「制度建構」與「策略引領」的雙重使命，完成永續作業程序之訂定，緊跟國際標準，並轉化為公司內部行動框架，以此擬定年度計畫與中長期策略方向，定期追蹤、檢討實施成效及持續改進，使永續行動緊扣全球趨勢，為永續願景鋪設穩健路徑。

展望未來，我們深信，每度電的節約都承載環境承諾；每位員工的成長都轉化為社會資本；每項治理決策都呼應全球趨勢—為所有利害關係人擘畫可信賴的未來永續藍圖。

董事長

蔣尚義

◆ 總經理的話



面對氣候危機持續升溫、全球地緣政治格局劇烈震蕩與產業永續轉型加速等多重挑戰，訊芯從綠色轉型、韌性建設、科技賦能三大維度展開佈局，以務實行動回應全球議題。

一、氣候危機下的綠色轉型

面對全球氣候危機，我們透過系統性的行動推動企業永續發展；在水資源管理方面，強化水資源循環利用，並嚴格監控水質，確保廢排水持續達標，符合法定排放標準；在能源管理方面，探索先進封裝工藝的節能潛力，並採用再生能源等方式，逐步降低能源消耗，邁向低碳營運。

二、地緣政治動蕩下的韌性建設

近年來，國際貿易摩擦、技術壁壘與區域化趨勢日趨明顯，半導體產業首當其衝。我們積極建構多極化合作網絡，一方面深化越南生產運營據點布局，依托當地政策優勢與產業協同效應，服務全球客戶需求；另一方面，持續拓展多元化客戶群體，以市場多樣性降低貿易政策波動影響，提升營運韌性。

三、科技驅動下的永續未來

我們聚焦半導體封測技術創新，以先進封裝工藝驅動能源領域升級。透過光電共封裝（CPO）技術，顯著降低運算功耗，為 AI 算力爆發下的綠色基礎設施提供高能效解決方案。同時，我們深化專業人才培育，將創新技術轉化為永續成長動能，實踐企業環境承諾與社會責任。

未來，訊芯將繼續以綠色轉型築牢根基，以韌性佈局抵禦風險，以科技創新驅動成長動能，直面全球挑戰，穩健開拓永續發展新路徑。

總經理

關於報告書

:: 報告書概況與發行頻率

這是訊芯科技控股股份有限公司第 3 次公開發行的永續報告書，未來我們也將每年持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2025 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 8 月。2024 年度並無進行資訊重編。

:: 報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，在指標揭露邊界方面，環境、社會之資料邊界，以訊芯開曼、訊芯台灣分公司、訊芸開曼、訊芸台灣分公司、訊芯香港、訊芸香港、訊芯薩摩亞、訊芯中山廠區及訊芸中山廠區為揭露範疇，不包含訊芯越南、訊芸北江、訊芸河內、蘇州盛帆、訊喆合肥及訊喆中山。財務相關數據來源方面，則為訊芯 2024 年的合併財務報表，以上揭露範疇占合併財報淨營收 100%。關於更詳盡的關係企業資訊，請見訊芯《2024 年度年報》。另外，本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

:: 編撰指南

本報告書依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，以全球報告倡議組織 GRI 準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 年版進行編撰，並於附錄提供 GRI 內容索引。亦另揭露永續會計準則 (SASB) 之半導體業 (Semiconductors) 指標，以及氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 資訊。

:: 報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強訊芯永續報導的完整性和可信度，本公司建立編製永續報告書之流程，將內部查核或外部驗證之程序納入公司《內部控制制度》中，並呈報此程序與董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位
報告編制	- 本報告書由股務部門負責統籌規劃、整合編撰及校對修訂、核實。 - 書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供。	股務部門
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： - 委請國際第三方驗證單位 AFNOR Asia Ltd. (法標國際認證股份有限公司) 依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型 (Type 1)、中度保證等級 (The Moderate Assurance) 作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP (2018) 當責性原則。 - 財務數據則經安侯建業聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》(IFRS¹) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	AFNOR Asia Ltd. (法標國際認證股份有限公司)
核准定稿	最終版完整稿件由股務部門呈報永續委員會、董事會，經永續委員會、董事會審閱、核定後方公開發行。	永續委員會、董事會審閱、核定

:: 聯絡資訊

如果您對《訊芯 2024 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

訊芯科技控股股份有限公司

地址：台北市信義區光復南路 495 號 11 樓之 5

官方網站：<https://www.shunsintech.com/tw/Home.html>

聯絡人：

姓名：張玉峰

職稱：股務

電話：(02)2268-8368#3

電子郵件信箱：ESG@shunsintech.com

¹International Financial Reporting Standards

永續亮點績效

:: SDGs x ESG 行動績效²

面向	SDGs 指標	2024 行動成果
 環境保護 Environmental	  	2024年，本公司透過導入節能方案，共計減少 1,144.71 tCO₂e之排放量。 - 與2020年基準年相比，2024年本公司溫室氣體排放總量以減少31.77%。 2024年訊芯在推動回收水使用方面，回收水占總用水的9.25%，降低對環境負面衝擊。
 社會責任 Social	    	- 作為長期深耕廣東中山市的企業，本公司長期支援員工與地方之幫扶行動。2024年訊芯共投入 28,300 元人民幣，協助有需要的人群度過難關。 - 本公司定期舉辦健康促進相關活動，讓員工取得工作與生活的平衡。2024年共舉辦植樹、運動比賽、下午茶等24場健康促進活動，保障員工身心健康。 - 本公司致力培育人才，強化員工能力。2024年訊芯師級與員級員工平均受訓時數達36.55小時。 2024年，訊芯提供六標準差(Six Sigma)培訓專案，提升同仁工作之專業職能。受訓同仁在課後測驗均取得90分以上的高分，展現專案培訓成果。 - 訊芯促進員工多元性，提供不同年齡、性別平等的職涯機會。2024年，女性員工比例為44.6%，且主管共41名；佔全體主管比例的36%，落實公司之企業社會責任。 - 訊芯透過舉辦文康福利活動、多元餐點以符合來自各地員工之飲食習慣、住宿環境提升...等措施，全面提升員工生活品質，2024年員工滿意度調查 86.34分。

²本報告書中金額、薪資的部分原計量單位為人民幣，報告書採用近三年度人民幣與新台幣的平均匯率，將金額的部分換成新台幣，以符合台灣地區閱聽人之習慣。

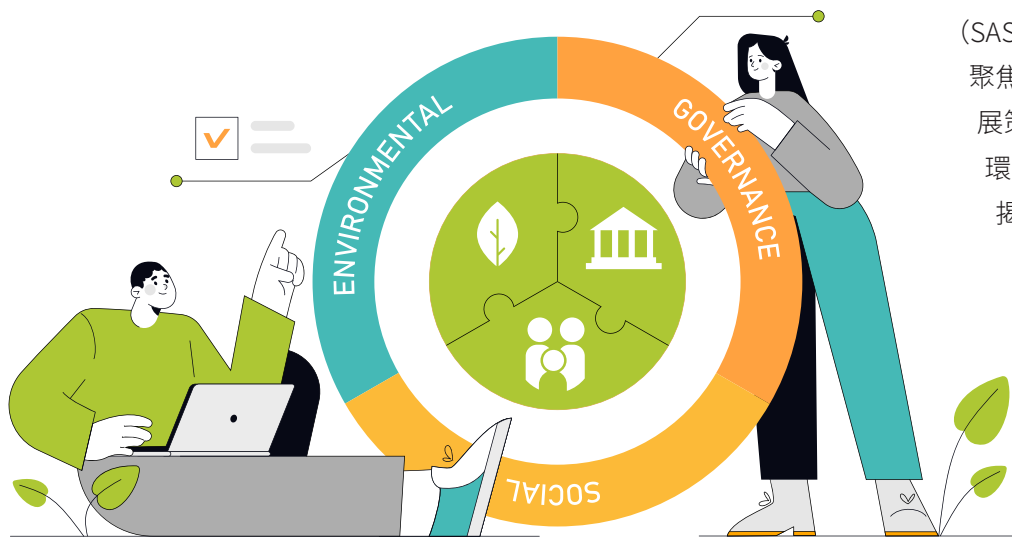
面向	SDGs 指標	2024 行動成果
 公司治理 Governance	    	• 2024 年訊芯共取得 12 件新專利，目前全廠累計有效專利件數達 108 件。 • 選用環保材料並開發電動車光達、AI 數據交換器與 5G 基地站等永續產品，同時透過製程優化與產線精簡提升效率、降低能耗，實踐對地球資源的永續承諾。 • 董事會成員100%完成反貪腐訓練。 • 近三年訊芯皆未收到任何關於貪腐行為之內外部申訴及檢舉案件。 • 2024年，訊芯通過《永續資訊之管理》 辦法，確保未來公司永續資訊揭露具「可靠性」、「及時性」與「正確性」，符合相關法規與準則要求。 • 訊芯致力滿足客戶需求，獲得許多客戶之讚揚。2024年，客戶滿意度分數93.7分，多獲客戶肯定。

重大主題分析

:: 利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）投資人、（3）政府機關、（4）客戶、（5）供應商／承攬商、（6）社區／非營利組織。本公司目前未識別出需特別關注之處於風險或弱勢的利害關係人，將持續關注相關情勢變化，於有需要時調整議合方式。

為了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中藉由多元的雙向管道，與各利害關係人積極溝通，蒐集並回應其所關注之議題。本年度我們透過蒐集平時與利害關係人交流時得知之關注方向，參考國家政策趨勢及各種國際準則（SASB 行業準則、TCFD³）、評比（CDP⁴）及倡議（SDGs⁵、UNGC⁶、RBA⁷）之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 15 項與本公司相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務，參考專家建議進行內部評估。確認其對經濟、環境、社會及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書資訊揭露主軸，提供利害關係人進行有效評價與決策。



³氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）。

⁴原名為碳揭露計畫（Carbon Disclosure Project）。

⁵聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals）。

⁶聯合國全球盟約（The United Nations Global Compact）。

⁷責任商業聯盟（Responsible Business Alliance）行為準則。

三 訊芯之利害關係人議合情形

利害關係人	對訊芯的意義	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
員工	員工是公司發展的基石，也是永續經營的夥伴，提供安全健康的工作環境，留才育才，持續照顧與關懷員工需求。	• 新進/績效面談 • 工會會員代表大會 • 員工座談會 • 員工滿意度調查 • 教育訓練	• 經常性 • 每年一次 • 每半年一次 • 每半年一次 • 經常性	• 員工福利 • 多元與平等 • 員工訓練與教育 • 職業健康與安全	• 定期進行員工績效面談 • 定期舉辦工會會員代表大會 • 定期舉辦員工座談會 • 關愛熱線隨時在線 • 員工滿意度 86.34 分 • 舉辦 1,147 場教育訓練
投資人	可能成為公司所有者及最高決策單位組成成員	• 年度股東會 • 年報 • 各季財報 • 法人說明會 • 電話 • 企業官網	• 每年 • 每季 • 不定期	• 經濟績效 • 誠信經營 • 氣候變遷因應	• 召開 1 次股東會 • 09月24日舉行法人說明會 • 股東電話及信件提問100%回覆 • 於公開資訊觀測站發布 33 則重大訊息 • 發布 1 本年報、4 本財務報告
政府機關	• 積極配合和遵守營運據點所在地的法律法規，並杜絕任何形式的不法行為，與當地政府建立雙向溝通機制，取得政府的信任、支持與合作 • 政府主管單位提供產業建言，宣導法令遵循，提升風控能力	• 不定期公文往來，郵件及電話溝通 • 參與政府座談會或諮詢會議 • 參與政府問卷統計或評鑒 • 更新公司官網及公開資訊觀測站資訊 • 參與政府上級主管單位調研 • 政府組織會議及政策宣導	• 不定期 • 經常性	• 誠信經營 • 經濟績效 • 水資源管理 • 空氣汙染防制 • 廢棄物管理 • 職業健康與安全 • 法令遵循 • 風險管理	• 各部門依業務範疇參與相關之政府座談會、諮詢會議，系列活動等 • 依照當地政府法規要求，不定時公文、郵件往來，提供相關報告或回覆。

利害關係人	對訊芯的意義	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
客戶	客戶是公司營收的主要來源和成長動力，公司致力於提供客戶具競爭力的價格、優質的服務和產品品質，達成客戶期望，以期實現雙贏、共同成長。	• 拜訪客戶 • 客戶來訪、審核 • 電話、視訊會議 • Email聯絡 • 客戶滿意度調查	• 每月、不定期 • 每月、不定期 • 每日、每週 • 不定時 • 每年一次	• 經濟績效 • 誠信經營 • 客戶關係管理 • 資訊安全及客戶隱私	• 每年均與客戶持續進行雙向拜訪 • 每周不定期與客戶進行視訊會議與電話會議 • 客戶電話、信件回覆率 100% • 客戶之滿意度調查93.7分
供應商／承攬商	提供訊芯生產原物料與所需資源，以及其他需求人力，透過安全與穩定的物料及服務供應，為訊芯創造獲利。	• 拜訪 • 電話/E-mail • 實地訪查 • 問卷調查 • 採購會議 • 稽核	• 不定期	• 供應鏈管理 • 綠色設計 • 誠信經營	• 100 %的主原料供應商通過 ISO 14001 • 100%原材料供應商承諾不使用衝突礦產 • 供應商稽核之缺失100%完成改善
社區／非營利組織	• 隨時注意地方社區對於訊芯營運之相關意見，避免營運對社區與地方造成負面影響以及負面聲譽的產生。	• 專責人員溝通	• 不定期	• 社會參與 • 廢棄物管理 • 空氣汙染防制 • 水資源管理	• 幫扶投入共 28,300 元人民幣 • 參與 8次地方活動

:: 重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，因本公司對於既有之重大永續主題已訂定管理目標，為持續向利害關係人展現本公司在各議題之管理情形，我們透過內部人員與高層討論評估營運衝擊，決議沿用上一年度之 10 項重大主題，包括環境、社會及經濟面議題。並與外部顧問專家共同檢視流程與標準的合適性，確認無疏漏後，呈報董事長核定，再進行報告書編製作業。

評估	針對與利害關係人議合鑑別出之 15 項永續議題，邀請 57 名各部門課級以上之高階主管，就各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。
鑑別	依議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度與外部顧問進行討論。
檢驗	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題完整度、包容性及宏觀性，且與本公司永續發展策略達成一致。
確立	綜合內外部人員討論，並考量訊芯在經濟、環境、人群及其人權議題之衝擊與管理目標，2024 年之重大主題沿用 2023 年度之重大議題，並經股務部門呈報董事長核准後確立。於本報告書中持續揭露各重大主題之衝擊情形及因應之本公司管理措施。

≡ 訊芯科技相關之 15 項永續議題

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道：ESG@shunsintech.com，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。



» 2024 年重大主題變動情形

為了使利害關係人能夠持續檢視及追蹤重大主題之管理情形，經內部評估後，2024 年重大主題沿用 2023 年利害關係人關注之永續議題，並規劃 2025 年再次進行鑑別，使本公司不只可透過重要性排序，也可依去年管理措施之執行進行調整及修正。

≡ 重大主題管理情形

序	重大主題	對訊芯的意義與重要性	衝擊評估	政策與承諾	對應準則	價值鏈衝擊			對應章節
						上游 供應商	訊芯	下游 客戶	
1	客戶關係管理	客戶是公司營收和利潤的直接來源，以及公司持續成長的經營動力。	正面：穩固互信的客戶關係能為公司穩健成長帶來動力。通過持續性的量產訂單帶來可觀的營收和利潤，使公司得以回饋股東和員工。 負面：薄弱的客戶關係，將使公司失去競爭機會，訂單銳減，以致獲利下滑。	積極傾聽客戶的聲音，承諾持續提供優異的服務，並超出他們的期望，與客戶共創雙贏。	自訂主題		●	●	
2	員工福利	員工是訊芯的重要資產，我們提供優渥獎酬與完善照護，提升向心力，確保工作品質。	正面：良好的員工福利可為公司留住人才，擁有穩定的人才可維持公司產品之品質，進而得到客戶認可，爭取更多訂單。 負面：若不提供員工適當福利，會打消員工積極性，造成人力成本增加並影響產品品質，增加客訴的可能性及影響訂單爭取。	我們秉持以人為本的理念，重視員工並致力於打造高績效組織、吸引優質人才。為此，我們提供完善的薪酬福利與多元培育策略，期望創造共享價值。	201-3 202-1 401-2		●		
3	誠信經營	誠信是企業根本，訊芯遵循從業道德，落實誠信經營，贏得利害關係人信賴。	正面：透過內部制定誠信經營守則、道德行為準則等，提供全體同仁遵循商業道德之基礎，營造企業正面形象，並使公司營運得以永續發展。 負面：腐敗的內部治理環境，將使公司面臨觸犯法規以致遭受罰鍰或勒令停業之重大風險。	依循 RBA 之規定，透過定期之教育訓練與審視內控制度、貪腐鑑別流程等方式，確保及展現訊芯於誠信經營之落實與成效。	GRI 205	●	●	●	

序	重大主題	對訊芯的意義與重要性	衝擊評估	政策與承諾	對應準則	價值鏈衝擊			對應章節
						上游 供應商	訊芯	下游 客戶	
4	供應鏈管理	優質商業夥伴助訊芯穩定提供高品質產品與服務，並透過供應鏈管理降低成本與風險。	正面：利於訊芯有效控制製造成本，降本增效。幫助訊芯更好的應對市場需求變化及挑戰，提高整體競爭力，保持公司營運之穩定性和永續發展。 負面：不良的供應鏈將增加公司生產成本及隨之影響的物料短缺，造成生產效率降低，使公司無法正常運營，削弱市場競爭力以致無法長期穩定發展。	供應鏈管理之落實可降低營運成本及經營風險，透過對供應商定期與不定期的評鑑與稽核，使訊芯持續為客戶提供穩定且優質的產品與服務，促成良好的商業夥伴關係。	204-1 308-1 414-1	●	●		
5	經濟績效	維持並提升經濟績效，保障股東與所有利害關係人的權利，使企業朝永續發展邁進，是訊芯重要的營運目標之一。	正面：持續成長之營運績效將使公司有足夠的資金擴大各項投資，研發新產品、擴張海外營運據點，提升公司產品之市場占有率，並能穩定獲利回饋於公司股東。 負面：若無沒有穩定之營利來源，公司無法持續拓大研發投資，在日新月異的產品市場失去競爭力，訂單短缺造成公司經營不易。	我們承諾將透過積極生產、創新研發、優化營運管理與資源配置，持續開擴產品市場，積極的以獲利方向努力，為股東創造最大利益。	201-1 201-4		●		
6	員工訓練與教育	透過完善的員工教育訓練提供更好的服務，以此提升企業競爭力。	正面：加速員工融入工作環境，便於管理，宣揚企業文化，加強員工對企業的認可度，提升凝聚力和協作力，降低離職率；並規劃通識類(如：安全類、品質類、資訊類課程)提升員工基礎與素養；而專業類課程的規劃可提升與滿足員工專業能力及自我提升需求，並推動員工適應未來人才和行業需求，提升員工價值和成就感、滿意度和忠誠度，進而改善績效，促進組織長期發展和公司市場競爭和創新活力。 負面：若無提供人才相關培訓，會造成公司人才流失，進而影響產品品質穩定，導致訂單流失。	我們妥善運用資源，配合經營策略，建立系統化的教育訓練體系，持續提升員工專業與管理能力，強化職場價值與競爭優勢。所有人員皆能獲得專業培訓與指導，並獲得適切資源，以提升多樣化技能與生產力。	404-1 404-3		●		

序	重大主題	對訊芯的意義與重要性	衝擊評估	政策與承諾	對應準則	價值鏈衝擊			對應章節
						上游 供應商	訊芯	下游 客戶	
7	職業健康與安全	提供安全的作業環境，才可保障生產過程順利，保障員工的生命健康安全，維護社會和諧與永續發展。	正面：逐步強化每位員工對安全的意識與責任，透過致力減少職業傷害的風險的方式，建立良好的企業形象與聲譽以及降低因職災帶來之停工可能性，增強市場競爭能力。 負面：若未落實職業安全管理，會造成人員安全意識淡薄進而影響企業正常營運，安全管理出現瓶頸，阻礙企業發展腳步。	我們依據 ISO 45001 「職業安全衛生管理系統」進行職安衛政策規劃，目標提供員工安全的就業環境。	GRI 403	●	●		
8	水資源管理	制定水資源管理計畫，減少廢水影響，促進環境永續。	正面：公司被評選為節水型企業，透過資格的取得能提升公司競爭力；滿足客戶對企業社會責任之要求。 負面：若無對於水資源使用有所控制，會被政府列為重點用水監測對象，影響公司聲譽。	作為高用水產業，訊芯深知水資源珍貴。我們承諾「清潔生產，保護地球」，推動用水回收並遵守放流水法規，降低環境影響。	GRI 303		●		
9	員工多元與平等	多元的員工組成帶來不同觀點及進步的契機，有助於員工於工作上發揮所長，適性發展，提升公司人力資源品質。	正面：藉由聘用各方人才，以及對人權相關國際規範與國內法規的遵守，塑造平等尊重的工作環境，吸引優秀人才加入訊芯。提高人才競爭力與生產力，並創造更多元的經濟價值。 負面：若未落實多元平等的精神，不僅可能會錯失延攬到優秀人才的機會，也可能造成廠區員工之間的不安全感，進而影響企業的獲利能力。	我們秉持合法、公平、自願、誠信原則，維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、RBA行為準則及國際人權公約，提供安全、安心且具競爭力的工作環境。	405-1 405-2 406-1		●		
10	氣候變遷因應	全球極端氣候易促成社會動盪，訊芯以實際行動降低營運對周遭環境造成之負擔，為極端氣候盡一份心力。	正面：滿足國家、集團及客戶的科學碳目標，增加公司競爭力，增強客戶及投資人信心。 負面：被政府納入重點監管對象、客戶及投資人失去信心，公司運營出現危機。	訊芯承諾以「節能、減排、綠化、循環」方針管理能源與溫室氣體排放，確保營運成長同時降低環境影響。	201-2 302-1 302-3 302-4 GRI 305	●	●	●	

重大主題目標與行動成果

重大主題	短/中/長期目標	目標追蹤機制	2024年度行動與成果
客戶關係管理	短期目標： - 維持主要客戶滿意度達成> 90 分的目標。 中長期目標： - 將客戶滿意度調查 90 分列為內部管理標準，設定為公司營運管理指標。	- 客戶滿意度調查，定期追蹤 KPI 績效 - 不定期實地拜訪客戶或下游終端廠商，探討因市場變化之相對策 - 定期（每週/月）品質會議，持續優化及改善產品品質 - 定期（每月/季）客戶會議，確認需求計劃，進行產能評估和提升	- 完善新產品資訊歸集，加強產品研發風險評估，2024 年順利導入多項新產品。 - 本公司每年度進行客戶滿意度調查，將客戶回饋視為精進客戶關係發展的重要關鍵，依據客戶反饋進行產品改善，2024 年客戶平均滿意度 93.7 分。 - 因優質客戶服務，2024 年本公司獲客戶頒贈「最佳合作夥伴獎」、「戰略合作夥伴」、「Supplier Appreciation Award」等。 - 本公司於客戶滿意度調查設計中，將客服部門納入各單位 KPI 作為分項指標，並結合問卷調查，進行綜整性的評估。 - 訊芯透過建立 NPI 組織、執行工程品質等 CIP 專案、定期品質會議、每季確認客戶需求，並不定期拜訪客戶等措施完善客戶關係之管理。 - 每年均與客戶持續進行雙向拜訪，每周不定期與客戶進行視訊會議與電話會議與客戶達成有效溝通、互動，及時傾聽其需求。
員工福利	持續性目標： - 薪資福利符合法規並參考市場調查，每年檢核至少四次，並不定期檢討各職位薪資。 - 依據公司每年度設定之各員工類別離職率 KPI，規劃人才留任措施及分析改善（2023 年平均離職率之目標：師級不高於 2%，員級不高於 3.5%） 長期目標： - 員工滿意度調查維持 86 分以上	- 透過每年不定期的第三方機構審核，稽核社會責任 KPI 指標達成狀況 - 透過制定員工申訴制度、設置熱線電話、建立工會組織，加強民主管理，及時了解員工意見與心聲，立即做出改善行動計劃，提升員工滿意度。	2024 年員工平均離職率 KPI 達成情形，師級 1.28%、員級 3.00%。我們將持續進行離職率分析與改善，展開員工關懷相關活動。 - 每月舉辦下午茶活動；共計 12 次。 - 提供特定假日福利；端午節、中秋節福利各 1 次。 2024 年員工滿意度調查 86.34 分，公司從衣、食、住、行全方位提升服務品質。每月舉辦各項文康福利活動，進行員工餐廳改善，增加面食餐區、飯食餐區餐色多樣化，導入特色菜；園區增加飲料自動售賣機；提供良好的住宿環境；開展全體員工年度體檢活動等。

重大主題	短/中/長期目標	目標追蹤機制	2024年度行動與成果
誠信經營	短期目標： - 全廠接受反貪腐教育訓練之比例達 100% 中長期目標： - 持續追蹤國內外法規趨勢與變化，定期更新誠信經營教育訓練課程，並調整內控制度與貪腐鑑別流程。	- 不定期配合客戶第三方 RBA 遵循稽核 - 每年執行反貪腐政策及程序溝通訓練 - 每年定期執行營運據點之貪腐風險評估 - 於官網公告給員工、客戶或供應商檢舉之內外郵件信箱	- 訊芯完成反貪腐溝通訓練之各類別員工占比：董事會成員 100%，中高階管理人員 77%，一般專業人員 70%，直接生產員工 59%，供應商 100%。 - 本公司將誠信經營理念融入日常營運過程中，2024 年進行實質營運據點貪腐評估，未發生違反誠信經營之相關情事。 - 訊芯有規劃法遵及誠信經營相關教育訓練課程，以強化員工對於法遵之基本認知及提升其道德意識。2024 年，法遵及誠信經營訓練課程之課時共 100.5 小時。 - 近三年訊芯皆未收到任何關於貪腐行為之內外部申訴及檢舉案件。 - 為將誠信經營之企業文化深植為全體員工之集體意識，2024 年全廠在職員工 100% 簽署《SER 與商業道德及工作行為準則告知書》。 2024 年之新供應商 100% 簽署《廠商承諾書》，承諾其絕對遵守本公司之商業道德規定，以落實本公司誠信與道德之經營策略。 - 本公司以既有內部控制管理預防可能之發生不當行為，2024 年，無發生任何因貪腐事件造成之員工處分與商業關係終止之情事。
供應鏈管理	短期目標： - 供應商準時交貨率（OTD）達成 100%。 中長期目標： - 供應商不使用衝突礦產 - 依照交貨週期（LT）和進口總金額（Cost）兩項指標，篩選出總金額前五大廠商，深化合作關係 - 供應鏈中，交易量佔 80% 以上之長期合作供應商達 95%	- 依據品質、價格、交貨條件、供應鏈及技術支持等面向，進行供應商定期評鑑 - 供應商不定期實地或書面稽核 - 針對新供應商進行環境、社會、公司治理等風險評估	2024 年訊芯供應商準時交貨率達 100%。 - 訊芯要求所有新進供應商必須簽署《廠商承諾書》，2024 年共 20 間新廠商完成簽署，簽署率 100%。 2024 年供應商評鑑結果，A 級供應商約有 76%、B 級供應商約為 24%。無任何被評估為 D 級之不合格廠商。 2024 年本公司篩選出 15 家高風險供應商進行實地稽核，36 家進行書面稽核，皆實際完成稽核，達成率 100%。其中發現之稽核缺失皆 100% 完成改善。

重大主題	短/中/長期目標	目標追蹤機制	2024年度行動與成果
經濟績效	短期目標： - 立足於市場需求及行業前沿，持續加大新產品、新技術、高階製程的研發投入，提高公司競爭力。 中長期目標： - 開拓與布局海外新營運據點，減少營運市場受地緣政治影響之風險，為全體利害關係人創造更高價值。	- 定期公開經會計師查核的財務報表，供全體利害關係人確認當年度經濟績效。 - 定期公開發布年度報告以呈現公司當年度之經營成果。 - 透過內部審查與外部查核，確保公司財務報告與年度報告資訊之正確性。	- 訊芯之合併營收達新台幣 51.88 億元、稅後淨利為 38,949 千元。 - 訊芯總計獲得來自營運地政府財務補助共 37,509 千元新臺幣。 - 本公司致力為客戶提供創新之產品解決方案，2024年總計投入 363,990 千元研發費用，佔營收比例 7%。 - 因應地緣政治影響，本公司進行營運據點多元化佈局，透過越南工廠之逐步投產，服務更多海外客戶。 - 本公司持續發展永續新產品，如：電動車的光達、數據中心的超級電腦 AI 數據交換器，5G 通訊基地站等，為地球永續資源做出實質貢獻。 - 本公司研究能量與實績豐碩，共取得 12 件新專利。
員工訓練與教育	短期目標： - 一般員工年度培訓時數目標 42 小時，產線基層員工年度培訓時數目標 24 小時，教育訓練年度達成率 100%。 中長期目標： - 年度多技術人才培育比率>10%、績效考核參與率達到 100%	公司秉持「以人為本」，運用內外資源配合經營策略，建立七大培訓體系（主管才能、專業能力、OJT、課題訓練、環安能源、品質管理、自我啟發），提供優質學習環境與多元資源，培養技術專才與管理人才。 - 教育訓練會議：每周、每月通過會議報告形式檢討教育訓練達成狀況，並跟進改善行動計劃與執行情況。 - 連結績效考核：公司鼓勵員工學習多崗位技能並進行認證，每季檢討技能與績效，優秀者予以晉升。薪資與晉升依績效調整，無性別差異，並設立年終、績效、服務與激勵獎金。	2024 年訊芯訓練一般員工年度培訓時數平均為 47.4 小時，產線基層員工年度培訓時數平均 25.7 小時。 2024 年多技術人才共培育 319 人，占比 28%。

重大主題	短/中/長期目標	目標追蹤機制	2024年度行動與成果
職業健康與安全	短期目標： 0 重大職業傷害及職業病 - 失能傷害率<0.5次/百萬工時，失能傷害嚴重率<5天/百萬工時 中長期目標： - 化學暴露造成的職業病維持0件記錄 - 維持職業安全衛生管理系統認證，保障廠區同仁安心工作	透過內部稽核機制，以及持續通過「職業安全衛生管理系統」的方式，確保相關措施有效性。	- 每年通過 ISO 45001 「職業安全衛生管理系統」認證，確保職業安全政策與風險管理落實。 - 透過設置意外事故通報及處理流程，以制度化的程序補救與檢討職業傷害相關情形。 2024 年共執行 2 次消防安全演練。 2024 年廠內未發生職業傷害事件。
水資源管理	短期目標： - 優化建造水回收系統，將用水工藝設備下淨水回收再利用，減少汙廢水排量約 10~15%。 - 遵守與追蹤地方放流水相關法規變動，避免用水汙染周遭環境及罰款事宜。 中長期目標： - 至 2025 年用水密集度下降 12% - 至 2025 年廠區的工業汙水排放水質檢測系統建置率 100%。	本公司有建置水回收系統，透過每天系統監控水回收狀況，並進行控管與調整，確保廢水有確實回收，減少水資源消耗。	- 持續維持水回收設備運作，避免因故障或其他原因影響水回收之情形。 - 訊芯長期配合政府政策，透過製程用水的回收、增加管理監控設備等方式，將用水衝擊降到最低，並確保不影響地方民生用水。2024 年訊芯回收水量為佔總用水量的 9.25%。
員工多元與平等	短期目標： - 持續招募身心障人士，鼓勵身障朋友們發揮所長 中長期目標： - 女性員工占比>42% 且女性主管佔全體主管(課級)比例>34% - 取得 RBA 黃金級認證	- 透過週/月報告及年度管理評審會議，追蹤並檢討目標達成情況。 - 公司設立申訴制度，透過熱線、座談會、信箱與調查等管道，確保員工可隨時反映歧視或不公平待遇。 - 公司依 RBA 標準，每年召集專責單位進行內部稽核或申請第三方審核，確保管理符合 ESG 政策與方針	- 已招募身心障礙人士 5 人，招募身心障礙人士至公司就業，盡最大能力幫助弱勢族群。 - 女性員工占比 44.6%，女性主管佔全體主管比例 36%，鼓勵女性員工入職及競聘主管崗位。 - 無發生歧視事件，設立無障礙溝通系統，建立員工關愛中心，設置關愛熱線，讓員工隨時表達意見或提出申訴，及時為員工解決困難，疏導心理、促進員工身心健康發展，開展禁止歧視等相關宣傳培訓，避免歧視、侮辱等不良事件發生。 2024 年 RBA 稽核評分訊芯以 163.1 分取得銀級認證，訊芸 129 分。

重大主題	短/中/長期目標	目標追蹤機制	2024年度行動與成果
氣候變遷因應	短期目標： - 依循本公司之經營碳目標，制定2024年減碳 5.8% 的節能目標。 中長期目標： - 持續汰除耗能設備，提升節能成效。 - 優化產線排程，透過提升人員生產效率與設備稼動率，降低能源消耗。 - 依循本公司之經營目標，以2020年為基準年，訂定2030年溫室氣體絕對減量42%的節能目標。	訊芯透過持續進行能源管理系統運行，並於每年進行能源管理系統內審及管理評審，以及經由外部體系審核機構進行審核驗收，持續進行節能減排。	節能減碳：長期推動「節能減碳措施」中長期規劃於2025年碳排放量下降22.5%（以2020年為基準）。主要措施如下： - 用電：藉由照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。此外，訊芯也同時擴大再生能源使用，以及改善製程設備與流程，落實減碳舉措。2024年訊芯能源密集度為1.43，比2023年減少0.24。 - 水資源：透過宣導節約用水、汰換老舊浴廁設備，以及製程廢水再利用等措施節省用水量。2024年回收水量佔總用水量之9.25%。 - 廢棄物：透過宣導廢棄物減量政策，公文及紙張減量與重複使用、使用具紙漿綠色標章之影印紙品牌等方式。2024年訊芯廢棄物回收率達99.93%。 2024年完成「ISO 50001：2018 能源管理系統」第三方驗證，以及「ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查」第三方查證，並取得證書。 - 溫室氣體：2024 年排放的溫室氣體為：範疇一(類別一)282.48 tCO₂e、範疇二(類別二) 24,414.11 tCO₂e、範疇三(類別三、四)10,577.43 tCO₂e。本公司定期盤查與管理範疇別1~類別6溫室氣體排放量。以確立及規劃減碳策略及行動，呼應國際溫室氣體減量與全球暖化議題。



01

About US

關於訊芯

- 業務項目
- 經濟績效
- 稅務治理
- 外部參與

訊芯集團產業規模、技術水準持續領先同業，成功與客戶開發各項產品，並得到國際主要手機、無線通訊、光通訊廠商的產品驗證，為國際知名企業之重要合作夥伴。

訊芯優勢競爭力(Strength)

高新技術

豐富的SiP/光電封裝產品經驗，獲得國內外世界大廠認證。

多元布局

擁有中國廠及越南廠區，提供多選擇之製造方案。

穩健財源

健康充足之財務基礎支持快速、長遠的業務擴展及產能擴充。

豐富經驗

靈活應用多年封測經驗，快速熟悉新產品製程領域。

訊芯科技控股股份有限公司（本報告書中簡稱：訊芯、本公司、本廠）創立於 2008 年 01 月 08 日，營運總部位於中華人民共和國廣東省中山市，正式員工人數 2,467 人，本報導範疇員工人數 1,134 人。主要營業項目包含系統模組封裝產品及其他各型積體電路模組之封裝、測試及銷售。2015 年掛牌上市，股票代號 6451。公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《2024 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2024 年本公司之資本額為新臺幣 1,074,648 千元，合併營收達 5,188,000 千元。

:: 全球營運據點

本公司主要產品與服務之銷售（提供）營運據點以中國大陸及越南地區為主，提供服務之子公司列示如下：

≡ 2024 年訊芯全球營運據點

營運據點名稱	地址	電話
訊芯科技控股股份有限公司	台北市信義區光復南路495號11樓之5	(02)2268-8368

≡ 2024 年訊芯子公司資訊

子公司名稱	地址	電話
訊芯電子科技（中山）有限公司	中國廣東省中山市火炬開發區建業東路9號之一2棟1層B區，2-5層	(86)760-23381357
訊喆微電子（合肥）有限公司	中國安徽省合肥市新站區合肥綜合保稅區項王路與東淝河路交叉口1號廠房	(02)2268-8368
ShunYun Technology (Ha Noi,Vietnam) Limited	Lot CN8, Thach That-Quoc Oai, Industrial Zone, Phung Xa Commune,Thach That District, Ha Noi, Vietnam	(86)760-23381689
ShunYun Technology (Bac Giang, Vietnam) Company Limited	Part of Lot H, Quang Chau Industrial Park, Tran Nenh Town, Viet Yen District, Bac Giang Province, Vietnam	(86)760-23381689
訊芸電子科技（中山）有限公司	中國廣東省中山市火炬開發區建業東路9號之一1棟	(86)760-23381689
ShunSin Technology (Vietnam) Company Limited	Lot CNSG – 10 (rented factory B, factory C and auxiliary works of Long Hung Electronic Technology Company Limited), Van Trung Industrial Park, Van Trung Ward, Viet Yen Town, Bac Giang Province, Vietnam	(02)2268-8368
訊喆微電子（中山）有限公司	中國廣東省中山市火炬開發區建業東路9號之一2棟一層A區	(02)2268-8368
盛帆半導體（蘇州）有限公司	中國江蘇省蘇州市吳江經濟技術開發區江興東路288號	(02)2268-8368

業務項目

訊芯為駐立亞洲面向全球專業的半導體封測廠商，在精銳團隊的經營下，以優異的製造、創新能力持續促進公司永續發展。

◎ 訊芯產品服務

- 優異的產品品質陸續獲得國際品質系統驗證
- 客戶定制化設計、提供具成本競爭力之封測方案



在市場與趨勢方面，訊芯聚焦於消費電子、光通訊及 AI 伺服器市場，主要產品廣泛應用於智慧手機、穿戴裝置、大數據中心、IoT 等領域。2024 年，隨著中國半導體產業加速發展，國產供應鏈轉型帶動市場需求增長，特別是在手機光感測器領域，訂單量穩步提升，並成功拓展海外市場。此外，訊芯積極優化產品組合，提升核心技術競爭力，以應對全球市場變化。

在全球供應鏈布局方面，訊芯繼續深化越南廠區布局，新設訊芯越南云中廠，滿足國際市場供應鏈多元化的需求。公司多項產品取得客戶認證並預計 25 年起逐步量產，為未來成長奠定穩固基礎。

展望 2025 年，受惠於 5G 傳輸、人工智慧 (AI) 的高速發展及相關 AI 技術的迭代升級，帶動行業市場需求，為訊芯帶來更多機遇。公司將持續深化技術創新，推出新一代產品，擴大市場佔有率，並強化國際行銷與供應鏈管理，穩健布局光通訊、大數據市場，致力於為全球用戶帶來更智慧、節能、永續的科技體驗。

≡ 訊芯基本資訊

公司名稱	訊芯科技控股股份有限公司
設立日期	2008/01/08
公司位置	台北市信義區光復南路 495 號 11 樓之 5
全球員工人數	2,467 人；本次報告揭露範圍組織人數為 1,134 人
實收資本額	1,074,648 千元
2024 年合併營收	5,188,000 千元
主要產品與服務	系統模組封裝產品及其他各型積體電路模組之封裝、測試及銷售

:: 創新研發

訊芯科技與子公司訊芸科技藉著高度的專業知識和研發精神，致力於為客戶提供創新動能、領先的封裝技術，以及測試解決方案，串聯供應鏈，與客戶緊密合作，發揮產品既有優勢。一方面滿足顧客需求，協助其改善研發和生產流程；一方面則積極運用與顧客和產業夥伴相互協作的創新模式，開發適用於特定要求的材料，強化產品的性能與耐用性。

2024 年我們聚焦在光電共封裝（CPO）以及光引擎之研發，取得光模組於特定結構與封裝製程上的專利。隨著 AI 對網路速率的需求越來越高，CPO 將光學元件與交換器晶片共同封裝在同一模組上，讓電訊號直接轉變成光訊號，降低訊號延遲之可能性，有效解決高速、高密度的互聯傳輸。本報告年度我們於研發費用花費總計 3.6 億元新台幣，佔營業收入的 7%，共取得 12 件新專利，且全廠累計有效專利件數達 108 件。

近年來我們亦隨著國際永續趨勢，選擇較環保的材料，協助合作方減少其產品對環境的影響；持續發展公司對永續做出貢獻之產品，如：電動車的光達、數據中心的超級電腦 AI 數據交換器，以及 5G 通訊基地站；亦規劃節能生產相關舉措，如製程優化、精簡產線，保證產品質量的同時提高效率，減少能耗，為地球永續資源做出實質貢獻。

≡ 訊芯科技近 3 年研發投資情形

單位：新臺幣千元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
投資金額	310,505	386,959	363,990
占營收比例	6%	7%	7%
年增減率	-27.7%	24.6%	-5.94%

≡ 訊芯科技近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			累計有效專利件數
	2022 年	2023 年	2024 年	
中華民國	9	5	2	29
美國	6	6	1	31
中華人民共和國	5	23	9	48
總計	20	34	12	108

註：

1. 累計有效專利件數係指已獲准之專利，且至 2024/12/31 仍持續繳納年費，專利使用期限未過期之件數總和。
2. 新專利之年度認列，以授權取得日（授權日）之年度做計算。

在未來研發目標方面，我們除了針對目前產品持續開發先進製程，強化本身封測實力外，亦透過國際展會的參與，與國際大廠進行技術交流，朝封測產品多樣化方向發展。如參與鴻海科技日，分享訊芯於 SIP 封測領域之經驗、產品、研發方向等，透過樣品的展示、應用領域的推廣，使訊芯品牌持續曝光。亦因地緣政治的影響，持續進行歐洲市場的評估，未來規劃再參加歐洲光纖通訊展（ECOC）。



本公司參加 2024 年鴻海科技日，展示光通樣品



本公司參加 2024 年美國光纖通訊展 (OFC)



經濟績效

2024 年整體營運績效與 2023 年持平。雖然國際升息對本業影響有限，但資金成本增加與業外利息收入下降，仍對財務運營帶來挑戰。為確保穩健成長，公司持續優化資本配置，強化投資效益與現金流管理，以提升整體經營績效。

因應地緣政治變化與全球供應鏈挑戰，訊芯積極推動產能布局，2024 年越南廠正式投產，承接海外客戶訂單，以提升供應鏈彈性與市場競爭力。儘管越南供應鏈尚未完全成熟，導致短期關稅與物流成本增加，但預計 2～3 年內供應鏈將趨於完整，並為強化供應鏈穩定性，本公司亦積極評估建立自有供應系統。

未來，訊芯將持續深化技術創新，強化生產研發與客戶關係經營，拓展新市場與國際化布局，打造穩健的財務結構，確保企業長期成長與競爭優勢。2024 年，我們營運績效方面之合併營收達 51.88 億元、稅後淨利達 38,949 千元，未來我們也將持續努力，創造更高的財務績效回饋各位股東與利害關係人。

訊芯近 3 年合併財務報表

幣別：新臺幣

年度	單位	2022 年	2023 年	2024 年
資本額	千元	1,074,648	1,074,648	1,074,648
營業收入	千元	5,317,941	5,212,222	5,188,000
營業毛利	千元	649,724	1,221,187	683,598
營業利益	千元	(81,047)	283,961	(226,867)
所得稅	千元	(166,251)	99,243	(47,265)
稅後淨利	千元	182,731	467,416	38,949
淨利歸屬於母公司業主	千元	205,674	434,217	42,656
每股盈餘	元	1.92	4.10	0.40
研發費用	千元	310,505	386,959	363,990
員工薪資與福利費用	千元	924,938	1,168,477	1,132,377
發放股東現金股利	元/股	1.17	2.46	0.36

註：合併財務報表中所包含的實體請詳見 2024 年財務報告。

:: 取自政府之財務補助

訊芯因為高新技術企業，得以獲得來自政府提供之固定資產技改補助、人事補貼等，2024 年自中華人民共和國政府取得之財務補助總計獲得 37,509 千元新臺幣，主要為投資補助、研發補助及其他相關類型補助，2025 年亦規劃申請研發補助款項。

2024 年訊芯取自中華人民共和國政府之財務補助明細		
補助類別	項目名稱	補助金額（單位：千元）
補貼	增值稅補貼	37,509
	新招員工補貼	
	樣本企業補貼	
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	固定資產技改項目補助	
	研發費用補助	
	廠房裝修補助	
獎勵	升規獎勵	
	專精特新獎補	
針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助	穩崗補助	
	擴崗補助	
	吸納脫貧人口補助	
	人工成本監測補助	
	薪酬調查補助	
	高壓增容補助	
	電力增容補助	
	個稅返還	

稅務治理

訊芯以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策。指派財會部為稅務管理單位，財會主管為稅務風險管理機制之最高決策者。財會部每月需向財會主管彙報稅務相關管理情形，財會主管則依整體營運策略及經營環境，核定整體稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。

稅務治理方針、管控與風險管理

法令遵循：遵循營運據點之當地稅務法規及立法精神

- 在符合國際租稅準則規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
- 公司年度財務資訊係由委任安侯建業聯合會計師事務所與廣東正中國穗稅務師事務所有限公司中山分所做稅簽申報。

資訊透明：確保稅務報告資訊透明化

- 依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關之租稅評估經由具經驗之內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 定期於公開管道（如官方網站與年報）揭露稅務資訊予利害關係人知悉。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之租稅減免。

商業實質：企業架構及交易符合商業實質

- 不使用規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區避稅。
- 關係人交易遵守常規交易原則。遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面與稅務機關互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

誠信溝通：秉持誠實、正直、尊重之態度

- 關係企業間交易遵循：經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則、稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解。

風險管理：審慎評估稅務風險及因應措施。

建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響。

與稅務利害關係人之溝通方針

本公司主要的稅務利害關係人為政府之稅務機關。於公司日常營運中若有適用法令不明之處，皆透過安侯建業聯合會計師事務所與廣東正中國穗稅務師事務所有限公司中山分所與政府機關窗口聯繫。稅務申報繳納作業皆依照各國相關法令規定辦理，若有稅務稽查之作業，接獲通知後，即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

本年度會計師查核報告，詳見本公司《2024 年度年報》。另，為使本公司稅務報告資訊公開透明，針對股東與投資人等利害關係人，我們亦於公司網站之投資人關係區、公司年報及股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

≡ 2024 年依國別區分實際繳納稅額速覽

國別	金額 (NTD)	百分比 (%)
中國	17,503,044	14.14%
台灣	106,256,501	85.86%
TOTAL	123,759,545	100.00%

外部參與

訊芯支持的國際倡議		
面向	國際倡議	重點內容
ESG	聯合國全球盟約 (Global Compact)	倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。
環境面	氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)	協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。
	碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP)	有效協助公司衡量與健全碳管理制度。
社會面	國際勞工組織公約 (International Labour Organization, ILO Convention)	持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。
	責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)	確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。
	責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)	拒絕使用衝突礦產。

訊芯參與之公協會及倡議組織	
會員資格	組織名稱
會員	中山市台商協會

02

Corporate Governance

公司治理

- 政策承諾
- 董事會
- 功能性委員會
- 內部稽核
- 誠信經營
- 風險管理

政策承諾

我們致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、社會人權、環境保護的關懷，我們依照《上市上櫃公司永續發展實務守則》、《上市上櫃公司公司治理實務守則》、《上市上櫃公司誠信經營守則》制定符合永續共好的相關守則、政策。明確宣示保護員工人權，包含就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與騷擾、保障員工申訴等，並於外部供應商合約內容中納入企業社會責任政策，共同實踐對永續的承諾。

訊芯以負責任的態度對待每一個股東、員工、客戶與各類利害關係人。



遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞工組織》等國際人權公約之原則，亦遵守電子行業的 RBA 行為守則，定期進行人權評估。



承諾公司營運絕對遵守道德、職業與法律標準。公司 SER（社會與環境責任）政策遵循運營所在地的行業規範、適用法律要求、人權、環境保護、產品安全與服務，以誠信作為商業運作的基礎，並要求供應商積極回應本公司的 SER 政策。

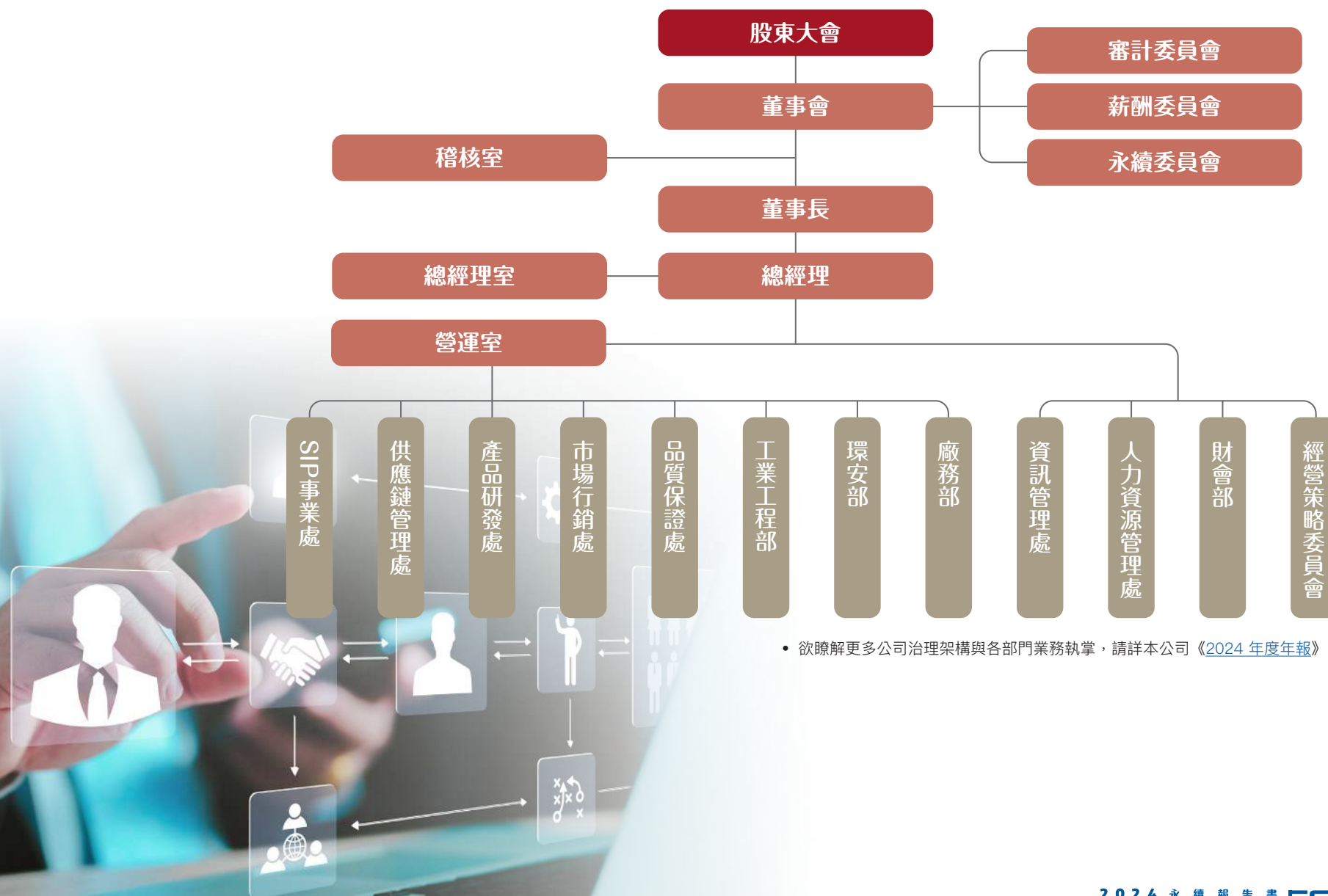


以誠信為經營理念，定期向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。舉辦教育訓練與宣導，邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案，及違反不誠信行為之後果。

在執行永續政策承諾時，我們將相關內容制定於《公司章程》、《誠信經營守則》、《永續發展實務守則》、《道德行為準則》等內部文件，融入公司內控制度中，公告於本公司之[官方網站](#)。亦將所訂定之永續相關規範納入公司內部之教育訓練，透過定期訓練，將環境、人權、治理等公司政策融入企業文化，使永續之意識成為訊芯集體員工之共識。

訊芯董事會參考以上守則，訂定公司重大內規，經由董事會會議審核通過，再由股務公告執行。以官網或契約條文等形式與內外部利害關係人溝通。

訊芯組織架構



◆ 董事會

訊芯科技最高治理單位為董事會，負責決策、監督，管理本公司於經濟、環境、社會面的各項衝擊。董事會必須監督公司守法、財務報導可靠，無貪污、背信等之情事發生，並即時揭露重要訊息，確保股東權利及維護企業社會責任。亦藉由董事們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力，指導本公司經營團隊，提升經營績效並創造公司股東最大價值。

依據本公司之公司章程，董事會成員不得少於五人，且不得多於九人，獨立董事人數不得少於三人。本屆董事會於 2023 年 6 月改選，共有 7 名董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 42.86%，任期為 2023 年 6 月至 2026 年 6 月屆滿，專業包括會計、商務與財務，以及半導體產業經驗。本屆董事年齡分布在 51-78 歲，共有 1 位女性獨立董事，相較上屆董事會，董事年齡區間擴大 9 歲，女性董事占比提高至 14%。未來，我們將持續促進董事會組成多元化，廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音，推動董事會多元化政策、降低企業整體營運風險。

本公司參照中華民國《公司法》第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序，制定本公司「董事選舉辦法」，董事會選任方式為累積投票制，董事成員遴選不侷限於性別、年齡、種族與國籍等。董事會成員應具備國際市場觀及執行職務所必須之技能，包含營運判斷、會計專業、產業管理經驗、法務專業、商務與財務專業，以及危機處理能力、領導及決策之能力，並廣納不同利害關係人的聲音。

董事會每季定期聽取經營團隊之報告，與經營階層達成良好溝通。經營團隊應對董事會提擬公司經營策略，董事會則評估策略成功之可能性，亦經常檢視策略進展，並於需要時敦促經營團隊作調整。

2024 年訊芯董事會共計召開 6 次董事會議，平均至少每 2 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達 88%。盈餘分配、營運計劃…等年度例行事項共計 31 件，本報告年度未有需與董事會溝通之關鍵重大事件。詳請參閱本公司《[2024 年度年報](#)》。



三 訊芯董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	特殊身份 ^{註1}	董事會議出席次數	有無兼任其他公司職務	專業背景
董事長	蔣尚義	男	78	無	4	鴻海精密工業股份有限公司 顧問 鴻海精密工業股份有限公司 法人董事代表人	半導體產業經驗
董事	徐文一	男	66	無	6	—	半導體產業經驗
董事	黃英士	男	54	無	5	詳註 2	商務與財務專業
董事	何家驊	男	51	無	5	鴻揚半導體（股）公司 副總經理	半導體產業經驗
獨立董事	莊章星	男	63	無	5	大陸廣東省中山市詳順興燈飾有限公司 董事長 麗城國際（股）公司 董事長 利斯得國際（股）公司 董事長	商務與財務專業
獨立董事	丁鴻勛	男	62	無	6	謙成會計師事務所 會計師 欣訊科技（股）公司 董事 倍力資訊（股）公司 獨立董事暨薪酬委員會主席及審計委員會主席 全台晶像股份有限公司 獨立董事暨審計委員會委員	會計專業
獨立董事	戴淑惠	女	64	無	6	中小企業信用保證基金 副總	商務與財務專業

註：

1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者。

2. 本公司黃英士董事兼任其他公司職務下：

董事長：

康聯生醫科技股份有限公司、康誠生技(股)公司、揚信科技(股)公司、鴻晶科技(股)公司、富士康新能源汽車產業發展(河南)有限公司、芯量科技(股)公司、法博智能移動(股)公司。

董事：

鑫蘊林科(股)公司、安科諾科技有限公司、能創半導體(股)公司、富鼎先進電子(股)公司、國創半導體(股)公司、廣宇科技(股)公司、鴻華先進科技(股)公司、盛特材料(股)有限公司、北京恒譽新能源汽車租賃有限公司、富士康新事業發展集團有限公司、Foxconn EV Netherlands Holdings B.V、富士康新能源電池(鄭州)有限公司、青島新核芯科技有限公司、珠海艾盛科技有限公司、鴻揚半導體(股)公司、榮炭科技(股)公司。

資深處長：

鴻海精密工業(股)公司

利益迴避

訊芯最高治理單位主席為董事長蔣尚義，並無兼任本公司其他高階管理階層職位。為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，訊芯參照《公開發行公司董事會議事辦法》第二條訂定《董事會議事規範》，將董事之利益迴避制度規範於其中，包含：

- 董事對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
- 董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。
- 本公司董事會之決議，對依前規定不得行使表決權之董事，依中華民國《公司法》第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

目前本公司之獨立董事有於其他董事會任職之情形，為避免相關利益衝擊風險，要求其簽署《競業禁止協議》以達成本公司利益迴避原則，要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權。具體利益迴避情形相關資訊，可參考本公司《2024 年度年報》相關章節。

:: 董事會進修

訊芯的董事會進修課程涵蓋經濟、環境等面向，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。本公司除了不定期向董事會寄發進修課程相關資訊，更依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃。為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，董事會成員亦自行安排進修課程，以確保自身具備足夠的專業知識，善盡領導、監督責任。2024 年董事會總計進修時數共 54 小時，平均每人進修約 7.7 小時。



≡ 2024 年董事會進修情形

類別	課程名稱	受訓董事	董事成員進修 個別課程總時數
經濟/治理類	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	黃英士	3
	公司治理與證券法規-上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	黃英士	3
	台灣企業併購實務	蔣尚義、徐文一、戴淑惠、莊章星	12
	113年度防範內線交易宣導會	蔣尚義、徐文一、戴淑惠、莊章星	12
	113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	丁鴻勛	3
環境類	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	何家驊、丁鴻勛	12
	碳碳相連-碳費、碳稅、碳權與碳交易	丁鴻勛	3
	溫室氣體管理制度與法規更新	丁鴻勛	3
	2024台新淨零高峰論壇	戴淑惠	3
總計			54

備註：資料來源為[公開資訊觀測站](#)



:: 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，訊芯依據《公司治理實務守則》訂定《董事會績效評估辦法》，每年至少一次，以問卷調查的方式，完成「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」、「審計委員會績效評估自評問卷」「薪酬委員會績效評估自評問卷」等董事會績效評估。2024 年，董事會績效評估結果為 92.89 分，董事成員績效評估結果平均為 96.29 分，審計委員會績效評估結果為 98.86 分，薪資報酬委員會績效評估結果為 100 分，結果顯示本公司董事會對於公司營運都具備良好的參與程度及決策品質。相關評估結果將作為本公司董事會薪資報酬及提名續任之參考。

董事會績效評估之衡量項目：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事的選任及持續進修。
- 五、內部控制



董事成員績效評估之衡量項目：

- 一、公司目標與任務之掌握。
- 二、董事職責認知。
- 三、對公司營運之參與程度。
- 四、內部關係經營與溝通。
- 五、董事之專業及持續進修
- 六、內部控制



功能性委員會績效評估之衡量項目：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、功能性委員會職責認知。
- 三、提升功能性委員會決策品質。
- 四、功能性委員會組成及成員選任。
- 五、內部控制。



董事及經理人之薪酬政策

訊芯董事及經理人之薪酬政策、制度、標準與結構，統一由薪酬委員會訂定與檢討，並提報董事會決議通過。訊芯董事會成員中包含法人董事，代表股東意見，以確保薪酬制度兼顧公司治理與股東權益。本公司董事年度報酬包含固定薪資、退職退休金、董事酬勞，以及業務執行費用，經理人薪酬則包含固定薪資、獎金、特支費、退職退休金等。目前本公司董事與經理人薪酬主要連結公司營運與決策等相關指標，薪酬委員會透過定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

未來，我們將規劃納入永續績效評估，精進董事成員與經理人之薪酬政策，使訊芯之董事成員與經理人致力於達成永續發展目標，並以此方式肯定董事成員與經理人對於永續發展的付出。鼓勵高層人員持續著眼於長期趨勢，建構訊芯面對永續發展之韌性。

• 不當利益之獎金索回政策

本公司制定《道德行為準則》以提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力。違反守則規範者，除應將各項不正當利益，均追繳發還於被索取人或公司外，並依情節予以處分。包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、免職、降等，甚至採取法律行為等。期望全體員工包含經理人，嚴守從業道德規範，善盡管理、監督之責，以確保公司得以永續成長及發展。

◆ 功能性委員會

在本公司董事長領導下，為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，訊芯於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續委員會等功能性委員會。

各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查。收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策。並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，每年一次於結果彙報會議檢視程序有效性。

:: 永續委員會

為健全永續發展之管理，訊芯建立與推動永續發展之治理架構，依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》建立公司《[永續發展實務守則](#)》，並於 2023 年正式成立永續專責單位「永續委員會」，將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視目前公司企業管理作為。

本公司永續委員會成員由董事長蔣尚義、董事暨總經理徐文一及全體獨立董事組成，每年至少召開一次常會，旨在協助董事會落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標。本委員會下設永續辦公室，由總經理擔任主席，負責組建永續小組推動執行本委員會交辦事項，以確保永續發展相關工作的推動與落實。

永續委員會審議的事項包括：

- 永續發展政策之訂定。
- 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
- 永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，並向董事會報告。
- 其他永續發展相關事項之決定。

2024 年，永續委員會完成相關作業程序之訂定、發展年度計畫及策略方向之訂定、執行情形與成效之追蹤與檢視等，推展永續發展目標之規劃：如於環境面上，訊芯持續透過廠務設備升級改造等方案達成節能減碳目標；社會與職場方面則推動企業 RBA 稽核分數皆達到黃金級 180 分，且未來越南廠區納入編制後，亦以此為主要發展目標；公司治理方面，則

透過公司治理評鑑的持續改善、增進董事會女性董事比例，持續精進及優化公司永續發展管理政策。

訊芯於追求永續經營與獲利，關注利害關係人權益的同時，更重視環境、社會與公司治理之永續發展。我們以四大原則為主要發展架構：

落實公司治理

發展永續環境

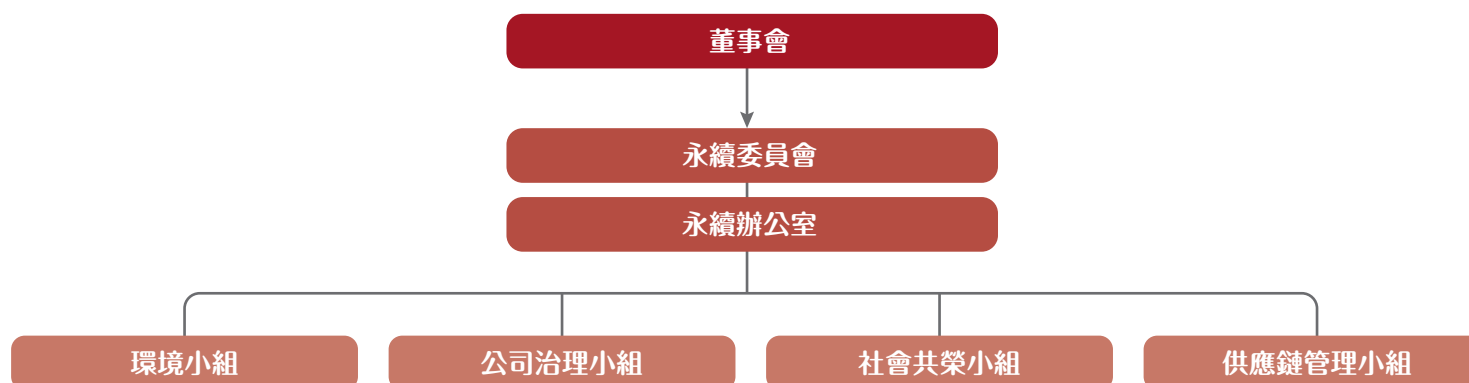
維護社會公益

加強企業永續發展資訊揭露

- 董事會應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。
- 本公司應遵循環境相關法規及國際準則規範，適切地保護自然環境，於營運活動執行及內部管理時，致力達成環境永續之目標。
- 本公司應遵守相關勞動法規，遵循國際人權公約，如性別平等、工作權、禁止歧視等，以落實雇用條件、薪酬福利，考評與升遷機會之公允。
- 本公司應依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，提升資訊透明度。

永續委員會致力於發展公司永續策略，具體推動執行方針，並定期向董事會報告相關績效。為善盡企業社會責任，落實公司永續經營策略之實踐。更詳盡之訊芯永續發展政策請參閱本公司《永續發展實務守則》。

≡ 「永續委員會」組織架構



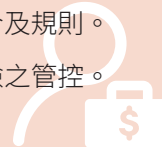
:: 審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任，每季至少召開一次常會，協助董事會履行其監督公司執行會計、稽核、財務報導流程及合理確信財務品質及誠信度。

審計委員會每年應自我評估其績效及討論未來需特別關注的議題。為履行其職責，審計委員會有權進行適當之審核及調查，並與本公司之內部稽核單位、簽證會計師及所有員工間皆有充分溝通及聯繫之管道。亦有權聘請及監督律師、會計師或其他顧問，協助其執行職務。2024 年，審計委員會共召集 6 次會議，委員平均出席率 100%。詳細開會情形，請見本公司《[2024 年度年報](#)》。

審計委員會監督之事項：

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選（解）任、獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵循之相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之管控。



≡ 訊芯審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^註	專業背景
丁鴻勛	審計委員會主席	男	3年	無	會計專業
莊章星	審計委員會成員	男	3年	無	商務與財務專業
戴淑惠	審計委員會成員	女	3年	無	商務與財務專業

註：

1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者。

:: 薪酬委員會

訊芯之薪酬委員會成員由董事會決議委任，其中過半數成員應為獨立董事，每年至少召開兩次薪酬委員會會議。薪酬委員會以專業客觀之地位協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，董事及經理人之報酬。並針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。報告年度本委員會制定之《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《[2024 年度年報](#)》。

2024 年薪酬委員會共召開 3 次，委員平均出席率 89 %。薪酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行職權，並將所提建議提交董事會，針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。

薪酬委員會主要職掌：

1. 定期檢討公司《薪資報酬委員會組織規程》並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

≡ 訊芯薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^註	專業背景
戴淑惠	薪酬委員會主席	女	3年	無	商務與財務專業
丁鴻勛	薪酬委員會委員	男	3年	無	會計專業
莊章星	薪酬委員會委員	男	3年	無	商務與財務專業

註：

1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者。



◆ 內部稽核

本公司之內部稽核為獨立單位，配置專任稽核人員，稽核主管及其所屬稽核人員共計 2 人，直接隸屬董事會，並於《內部稽核實施細則》明訂本公司內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。本公司獨立董事除按月收到稽核報告，稽核主管亦於每季審計委員會或董事會之會前會中，單獨向獨立董事進行本公司及子公司之重要業務報告，使稽核業務執行情形及成效達到充分溝通，稽核單位也應列席董事會，並定期進行例行稽核業務報告。此外，如發生重大異常事項，或遇獨立董事、稽核主管認為有必要獨立溝通之事宜，可以不定期且隨時召開會議溝通。

本公司《內部稽核實施細則》明訂內部稽核需覆核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率；其範圍包涵公司所有作業及其子公司。

內部稽核主要工作範圍如下：

- 協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率。
- 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫（包括每月應稽核之項目）。
- 對於檢查發現之內部控制制度缺失及異常事項，定期追蹤作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施，並列為各部門績效考核之重要項目。
- 覆核各單位及子公司之年度自行檢查報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及管理階層評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。
- 覆核各子公司所陳報之稽核報告或自行檢查報告，並追蹤其內部控制制度缺失及異常事項改善情形。

此外，因應主管機關對永續資訊揭露之要求，2024 年，本公司通過《永續資訊之管理》辦法，以及更新既有之內控辦法。本公司規範對永續資訊的「蒐集」、「記錄」、「處理」、「編製」、「核准」、「發布」等各個環節，確保公司永續發展相關資訊的「可靠性」、「及時性」與「正確性」。符合相關法規與準則，並提供利益關係人參考。



◆ 誠信經營

訊芯為建立誠信經營之企業文化及健全發展，訂定《誠信經營守則》，清楚且詳盡地訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案，另訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，本公司指定行政單位為專責單位，協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施，負責誠信政策宣導訓練之推動及協調，還訂有《舞弊行為檢舉辦法》、《道德行為準則》等供全體員工遵照執行，並積極配合客戶第三方 RBA 遵循稽核及落實相關改善。

為落實訊芯之誠信經營政策與規範，中山廠之訊芯中山及訊芸中山之各營運據點負責人，均於日常營運過程中將誠信經營理念融入經營活動，針對公司具有重大貪腐風險點加強相關管理措施：

- **貴重金屬管理：**公司長期以來高度關注貴重金屬管理，針對貴重金屬管理每個環節都設置相互勾稽機制，確保公司貴重資產的安全。
- **年度稽核計劃：**稽核室每年根據法律法規要求，各營運據點情況，結合過往查核發現、行業特點評估貪腐風險，對重大貪腐風險項目增加查核頻率，以協助管理階層降低貪腐風險。
- **員工誠信經營宣導：**行政部每年均會組織《SER 與商業道德及工作行為準則》大型課程，要求全體員工參與並簽署《SER 與商業道德及工作行為準則告知書》，確保員工自覺遵守商業道德、誠信經營最高標準，禁止任何形式的貪污、賄賂。2024 年提供員工誠信經營訓練課時總計 73 小時。
- **供應商商業道德遵守：**供應商合作時要求簽署《廠商承諾書》，以保證交易過程中遵守相關的商業道德之規定。

2024 年我們針對實質營運據點包括訊芯中山、訊芸中山進行貪腐相關評估，評估結果皆未發生因貪腐行為而觸犯法規或遭到申訴之事件，本年度訊芯亦未有違反誠信經營之相關情事。

訊芯誠信經營承諾與執行：

- 誠信經營之商業活動
- 禁止行賄及收賄
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人



:: 反貪腐、反賄賂政策

訊芯透過健全管理體系、落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。

本公司各責任單位建構完善的法規遵循體系並擬定法規遵循目標，定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，確保各營運活動確實遵循各國法令規章。要求所有員工、主管、經理人或董事均不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德的行為。在業務活動執行、產品設計及採購業務等各個營運作業層面落實法令遵循，嚴格遵守紀律。我們於《誠信經營守則》中明確規範**禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，及不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害智慧財產權、從事不公平競爭之行為、防範產品或服務損害利害關係人**等防範方案及處理程序，以確保客戶權益、避免企業資產損失、罰款與商譽受損。

本公司亦每年定期組織員工參加反貪瀆教育訓練課程，提升誠信及自律觀念，包含員工道德規範與反貪瀆、內部重大資訊、責任商業聯盟（RBA），向全體同仁宣導推廣工作中應遵守注意的道德規範。

我們依循管理組織體系，以完整的風險管理架構，落實推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，將風險降至最低。

≡ 2024 年針對反貪腐政策和程序進行溝通與訓練之情形

對象	總人（家）數	已溝通（訓練）人數/供應商家數	已溝通（訓練）占比(%)
董事成員	7	7	100%
類別 A	257	199	77%
類別 B	337	236	70%
類別 C	540	319	59%
供應商	20	20	100%

註：

1. 以上統計以資位劃分：類別 A：（中階含以上主管及資深專業人員），類別 B：（一般專業人員），類別 C：（直接生產員工）；供應商為 2024 年新增之供應商。
2. 訊芯針對供應商反貪腐政策、程序之溝通方式，主要是經由簽署《廠商承諾書》保證其遵守相關商業道德之規定。



:: 法規遵循

訊芯為確保營運活動符合當地政府之法令規範，設法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形。公司委任之股代、會計師，及時將上市主管機關法律法規更新傳達公司；有關單位如環安、能源、行政等單位，則密切注意營運所在地可能對公司造成影響的有關環境、安全、能源、勞動等最新法規。專職單位依據《訊芯內部法規鑑別管理辦法》執行法規政策的符合性評估作業，並將對公司造成影響的重大法律法規文件發行至各個單位參照執行，確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

訊芯的《舞弊行為檢舉辦法》亦訂定裁處金額達新臺幣三億元以上或對股東權益或證券價格有重大影響之事件，如政府責令停工停產等，須於永續報告書公開揭露之規定，以符合本公司公開透明之原則，及GRI 準則平衡報導的要求。2024 年，本公司無發生因貪腐事件造成之員工處分與商業關係終止之情事。

法遵訓練

訊芯設有法律服務平台，提供各部門即時的法律、法規相關協助及諮詢服務，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、編製常見問答集、公告宣導資訊，強化同仁的法遵及道德意識，落實企業基本社會責任。2024 年員工法遵教育訓練總計 27.5 小時。

訊芯近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2022 年	- 環保法規介紹 - 海關法規分享 - 女職工財產法普及 - 網絡安全法	學習環保、海關，以及女職工財產法等法規，增強員工觀念及法律意識。	全體員工
2023 年	- 海關法規分享 - 勞動法律解讀 - 反腐敗及行為準則相關法規培訓 - 安全新法規解讀 - 網絡安全法解讀 - 內線交易之司法偵查與審判實務	學習海關、勞動法，安全法以及網絡安全等法規，增強員工觀念及法律意識。	全體員工
2024 年	- 海關法規分享 - 安全法 - 勞動法律解讀 - 反腐敗及行為準則相關法規培訓 - 網絡安全法解讀 - 內線交易之司法偵查與審判實務 - 環保法規分享	學習海關法規、勞動法、環保法規，以及網絡安全等法規，增強員工觀念及法律意識。	全體員工

⁸責任商業聯盟 (RBA) 內容包括：廉潔經營、無不正當收益、機密資訊保護、智慧財產保護、知識產權、公平交易、身分保密、反貪腐、無衝突礦產(採購金屬)、環境保護、隱私、杜絕打擊報復等項目等。

申訴及建議管道

為落實誠信經營政策，防範舞弊行為，本公司依《訊芯科技控股股份有限公司誠信經營守則》制定《舞弊行為檢舉辦法》，明定凡涉及檢舉或內控稽核發現、涉有不法（包括貪汙）與不道德行為或不當行為違反本公司規定（包含且不限於各項規章、員工服務契約書、誠信廉潔暨智慧財產權約定書等），由本公司成立專案調查小組進行處理。

訊芯於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱（suggestions.zs@shunsintech.com）直接向本公司舉報不法；亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待。

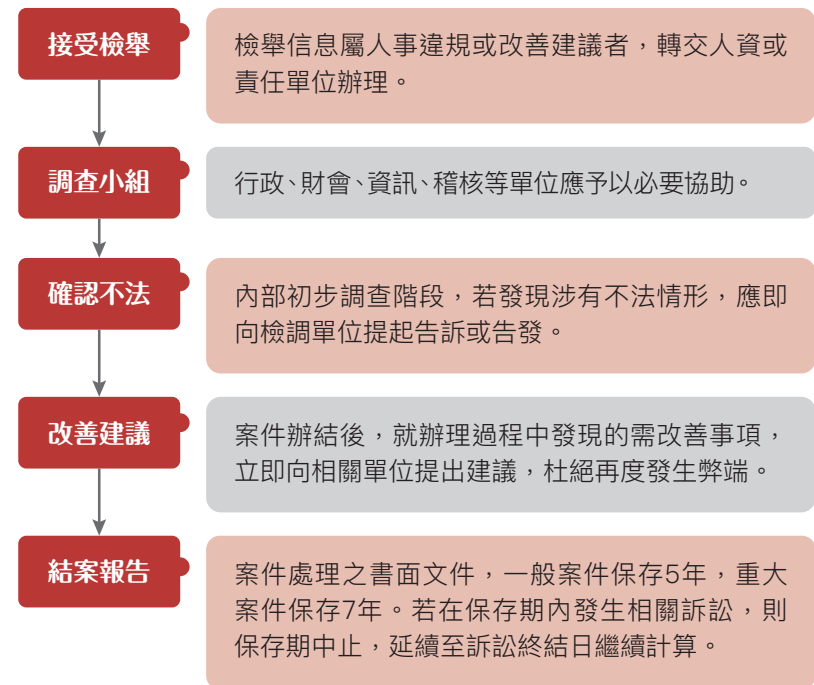
本公司官網為員工、客戶或供應商等提供以下申訴管道：

- 外部郵箱：suggestions.zs@shunsintech.com；
- 內部郵箱：rain.liu@shunsintech.com；wade.wang@shunsintech.com
- 外線電話：+86-760-23381357（中國大陸）EXT:2888；+886-02-22688368（台灣）EXT:2886

對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及本公司制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，本公司也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

2024 年，訊芯未收到申訴及檢舉之案件，近三年亦未有申訴與舉報的案件。

調查程序



◆ 風險管理

訊芯之風險權責單位為永續委員會，永續委員會隸屬於董事會轄下，每年至少定期召開一次會議，彙報風險類型、衝擊描述及其因應策略與行動。依據負面事件發生之可能性、對公司影響程度、主管機關指示，以及風險發生之衍生性影響狀況等，檢視與監督各單位。

永續委員會依據各單位彙報結果進行評估及檢討，由單位主管彙整重大風險衝擊事項後向董事會報告，董事會亦於此會議定期檢視公司衝擊管理之成效，並由董事長或獨立董事為衝擊管理負責。

≡ 訊芯風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	1. 因通貨膨脹造成原物料成本上升之營運風險。 2. 違反新安全生產法、環保法規將遭罰鍰 30~100 萬，甚至可能導致關廠風險。 3. 發生消防火災可能導致罰款及營運中斷。 4. 環保違規風險：如廢氣、廢水、噪音、廢棄物等。 5. 因公司員工內控作業不當，導致貪污舞弊及效率低下等，內控作業風險。 6. 因公司投資策略不當可能導致損失。	1. 改由價格較低之區域或在地採購原物料。 2. 安全因應策略與行動：企業落實主要負責人安全責任制，落實全員生產安全責任制。設立生產安全委員會，指定專人負責安全生產管理，公司配備專門安全管理人員及安全主要負責人。 3. 規範公司消防安全管理，落實「消防安全三自主兩公開一承諾」管理，依法履行消防安全職責。嚴格落實消防安全責任制，自主評估風險、自主檢查安全隱患、自主整改隱患。落實消防控制室 24 小時值班制度，按要求配置消防值班人員值班，每日進行消防防火巡查。 4. 本公司依生產環節進行環保管理，環評獲得政府批復，並依據批復改善，安裝廢氣處理設施；委外具資質的廢棄物處理廠商，妥善處理生產廢棄物；推動廢棄物減量，減少生產環節的廢棄物產生等。 5. 為防範內部人員不當之作業疏失而導致損失，訊芯於不同職能崗位、作業系統及內控制度等設計均有相互勾稽，並由適當權責主管負責確認及簽核，不兼容崗位不得同一人執行，並由稽核室協助公司治理階層負責監督、檢查各項內控流程，實時提出問題及改善意見。 6. 訊芯專注於本業之製造、銷售及技術研發，無從事高風險、高槓桿之投資，且訊芯訂定各種內部規章，如以關係人、特定公司及集團企業交易作業辦法、子公司監理作業管理辦法等，建立適當風險控管機制。	各部門

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
市場風險	- 競爭對手降價導致產品銷售不佳。 - 封裝品質無法達成客戶目標。 - 經濟緊縮，消費電子環境不佳。 - 因地緣政治，影響客戶訂單。	- 藉由提升封裝製程自動化，提高效率，提升品質。 - 加強設計階段風險評估以避免品質風險出現之可能性。 - 導入在地供應鏈，降低成本，提升競爭力 - 積極開拓國內外潛在客戶，擴展產品應用領域。 - 設立越南生產基地，對應地緣政治影響，提供客戶更多選擇。	市場行銷處
財務風險	- 因信貸產生的利率風險。 - 客戶，或其往來銀行、投資人無法履行合約而導致之義務財務損失風險。 - 現金流動調度風險。 - 公司為跨國企業或與因國外公司交易而產生之匯率風險。	- 模擬多方案改善措施並分析利率風險，包含考量再融資或其他融資工具、洽當的融資地點等，以計算特定利率變動對損益之影響。 - 就客戶進行信用風險管理分析，評估客戶信用品質。 - 由財會部監控公司現金流動需求，並確保公司有足夠資金營運。 - 因匯率波動因素非可控，故由財會部設專人管理，進行適當之外匯操作，減少匯率波動風險，降低外匯曝險。	財會部
法規風險	- 為因應隨時更新之相關產業法規的風險，如廢水、廢棄物排放限制，原物料含量限制等 - 消防法。 - 職業病防治法。 - 進出口海關相關法規。 - 安全生產法等其他重要法律規。	- 配合主管機關，定期進行公司內控執行之稽核，確保本公司在相關法規之合規性。 - 由環安部定期檢視環安相關法規，每年實施評鑑與查核。 - 由行政部定期檢核人事相關法規，實施評鑑與查核。 - 由進出口關務定期檢視進出口海關法規，每年執行評鑑與查核。 - 與專業法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助。	稽核室、 人力資源管理處、環安部、 供應鏈管理處
氣候變遷風險	- 因氣候變遷導致原物料價格上升。 - 跨國海、空運因國際法規要求造成航運成本上升。 - 政府限制碳排等相關法令，與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險。	- 改自多區域進口符合規範之原物料，以降低成本。 - 將同一航運路線的產品併艙以節省成本。 - 推動節能減排專案、導入太陽能作為能源來源、於辦公區域更換節能省水設備及宣導低碳排放守則，車間增加回用水比例等，以達成節能減碳。後期則通過購買綠電或碳價以平衡產品生產時造成的碳排放。	各部門

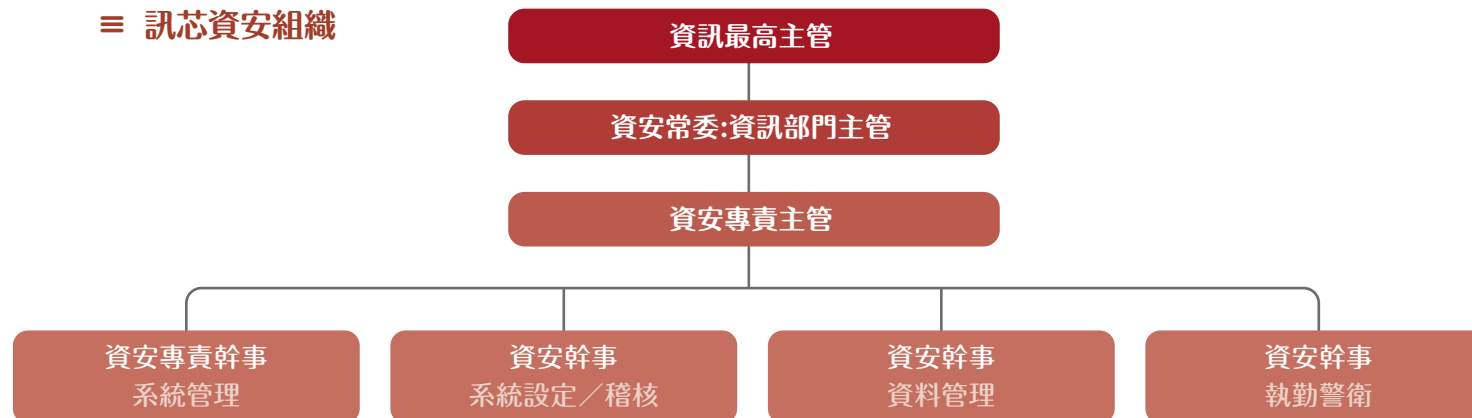
風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
價值鏈管理風險	1. 因人權與環保意識高漲，造成之供應鏈管理風險。 2. 使用有毒生產用料，對環境產生負面影響。	1. 由法務部針對人權相關風險每年進行檢視，並交由生產單位執行，降低停工風險。 2. 由 TQC 單位進行每年供應商稽核。	法務 供應鏈管理處 產品研發處 RF 事業處
職安風險	1. 員工操作機具造成意外事故。 2. 公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險。 3. 有機溶劑、特殊化學品的使用可能導致員工職業病，促成職安風險。	1. 將職業安全培訓列入新進員工教育訓練課程，針對消防、工業、化學品、交通安全及職業衛生進行宣導。 2. 於廠區宣傳欄張貼海報或使用電子宣傳屏宣導，定期巡檢公司硬體設備（如建築物、電器等）是否完好無故障，及時消除安全隱患。 3. 定期執行相關場所人員體檢監護，每年進行職業危害因素檢測，每三年做職業病現狀評價。落實職業衛生安全管理，推動生產中所使用的化學物質建檔管理，生產區通風改善、無毒低毒材料替換等，提升職業衛生管理水平。	環安部
環境風險	廢水、空氣、廢氣、噪聲、危險廢棄物轉運等相關違規風險。	每年度委派第三方專業機構進行相關檢測	環安部
資安與個資風險	1. 客戶資料外流風險。 2. 維修保固流程之個資保密系統建立。 3. 機密文件（包含實體）的洩密風險。 4. 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊。	1. 由資訊管理處定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵或被植入木馬的情形。 2. 維修保固流程只收集最低個資，提升用戶信心。 3. 在公司內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類。 4. 公司電腦均需安裝防毒軟體，並經資訊管理處統一評估採購；委請專業顧問公司針對公司資安系統提出建議並協助改善。	資訊管理處

:: 資訊安全政策

本公司由資訊管理處負責統籌、管理、督導資安業務，並設立資安專責主管。資訊部門負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，定期進行弱點掃描、防護系統有效性查核等相關資安檢測，並提供相關資安宣導及教育訓練課程，建構全方位的資安防護機制，提升同仁們良好的資安意識。

透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，持續研擬資訊安全提升專案，確保資訊安全實務作業之有效性。此外，有鑑於半導體市場上對於資安需求越趨提升，本公司未來也將朝向取得最新資安標準與取得驗證做努力。

≡ 訊芯資安組織



資安管控政策

措施	說明
備份檔案	各系統依據重要程度對應不同伺服器等級，進行每日備份、每周備份、異地備援，以快速復原系統，保證數據的損失程度在一定限度內；具體而言，本公司為應對不同營運風險，以每日/每周/每月的方式落實異地備援行動，確保復原的目標皆符合營運需求。另外，每月亦有復原演練，確保資安事件的因應韌性。
補丁管理	按季度執行補丁管理，預防絕大多數的侵害事件，亦監控每台電腦的程式更新、防毒軟體更新情形，以確實執行弱點掃描管理作業。

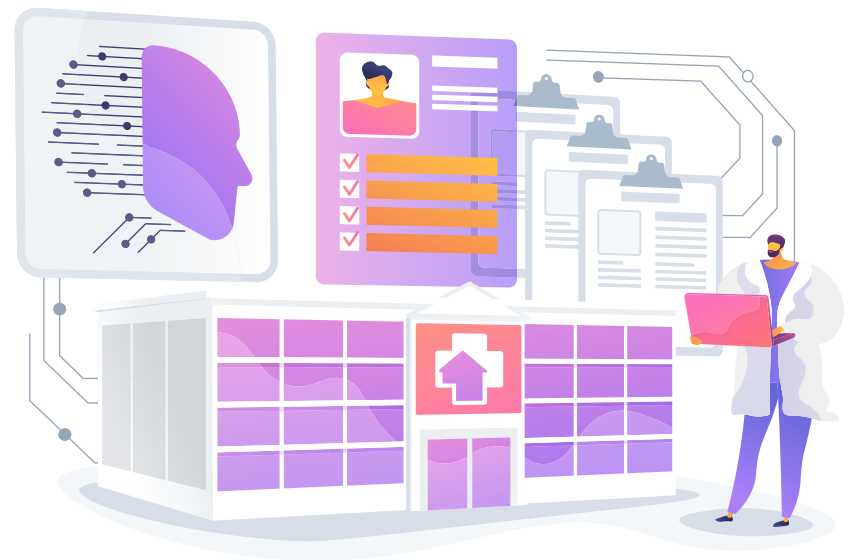
措施	說明
網路管制	• 個人電腦均無對外連線功能（亦有移動存儲設備存取之限制措施），特殊職務需求者亦需申請審核（針對申請內容及網址進行檢核），即便審核通過亦會限制及監控文件上傳的動作。
遠端連線	• 遠端連線有職務級別的開放限制，且需事先申請審核，同時封鎖內部資料的下載功能。
個人設備管控	• 禁止員工及協力廠商攜帶資安管制設備，特殊需求需實現申請並經授權主管審核後方可攜入，在攜入、攜出時均需資安人員進行防毒系統及資料確認，以確保公司資訊安全。

• 個人資料管理政策

為確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料均能受到妥善的保護，訊芯資訊管控作業除遵行國際資安標準外，亦符合國、內外相關法令規範，持續強化資訊安全防護能力。本公司於日常營運作業中推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過各式實體或數位管道，宣導機密資訊之觀念與需遵守之相關事宜。
2. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員必訓課程；亦針對在職同仁進行年度資安訓練規劃，期能不斷強化與提升員工資安意識。2024 年，本公司對於新進人員規劃 0.5 小時的資安訓練，完訓率 100 %。
3. 宣導不論是暫時離開座位或下班離開崗位，必定要關閉電腦螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

員工及客戶個資均由資訊部門確實儲存至個資伺服器，並定期巡檢伺服器是否遭受攻擊或被竊取資料，加強機房人員管控，以防止重要個資外流。2024 年，訊芯無發生資安事件，沒有客戶因個資外洩問題受到不當影響。



03

Supply Chain Management

供應鏈管理

- 永續價值鏈
- 供應商管理政策
- 供應商績效評核
- 客戶服務

◆ 永續價值鏈

訊芯為晶片產業鏈之製造商，著重於晶片封裝測試之研究發展與生產製造。採購來自於上游的 IC 載板、電子元器件、機構件、錫膏、Compound 等關鍵原物料及包裝材，透過生產設備加工製造、封裝測試後，出貨給下游晶片設計廠商。2024 年公司穩步推進營運據點多元化佈局，擴大本公司之全球供應鏈規模，減少對單一地區的依賴，以降低公司整體營運之風險。

:: 永續採購

為支持在地商業發展，在我們的重要營運據點（中山廠），都儘量於中國大陸地區進行採購，以減少長途運輸的碳排放，優化物流安排，減少產品運輸過程中的碳排放。

≡ 訊芯近 3 年在地採購比例

單位：新臺幣千元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
在地採購金額	294,635	433,609	458,378
採購總金額	1,264,746	1,177,816	843,621
在地採購金額比例	23%	37%	54%

註：

1. 採購總金額統計範圍為排除與訊芯相關關係人交易數據後的 BOM 表物料及雜項採購總金額。
2. 在地採購之定義為 BOM 表上交易幣別為人民幣之項目。
3. 緣起 2024 年因應國際貿易趨勢，產能逐步移轉越南地區，故針對此表說明中山廠區的地採購金額仍持續增加，以降低碳排放。



◆ 供應鏈管理政策

訊芯為落實供應鏈管理，除自我要求於晶片封裝測試等業務領域持續精進，強化與上、中、下游供應鏈合作夥伴關係，亦藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，與供應鏈攜手合作推出更多優質的產品及服務。為促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的改善，我們要求新供應商簽訂如「環保及社會責任承諾書」、「品質保證函」，以及「廠商承諾書」等協議。針對未能符合本公司要求之供應商，我們則積極協助與輔導其實施改善計畫，落實改善員工健康安全、人權、善盡企業社會責任，致力於降低供應鏈風險；若違反相關規定，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力創造亮眼的永續價值。

:: 供應商風險評估

本公司針對供應商風險管理訂有一套評分辦法，與品質、交期、財務、營運等項目並列執行供應商風險評核，作為公司採購策略的重要依據。我們針對各項潛在風險，要求供應商備有緊急應變計劃及程序，以確保持續營運，降低事故對訊芯的衝擊，亦積極開發並評估導入第二供應商或替代物料以降低供應風險。2024 年起，我們陸續對於主要物料與焊料完成第二供應商與替代原料的規劃，並預計於 2025 年初完成。

新供應商遴選

訊芯供應商遴選流程按照內部作業程序，供應商經初步審核合格後，由品保、研發、採購等相關單位人員成立評鑑小組，針對供應商經營策略、管理能力、價格及服務水平、品質體系與工程能力等方面進行評分。並評估新供應商於環境、社會、治理風險之管理情形是否符合本公司 ESG 經營理念。

其中，本公司針對環境風險評估，要求供應商在環保、安全、衛生符合相關規範，單項評分及總分均通過標準者方可成為訊芯的合格供應商。



- **環保**：按照 IEC 61249-2-21，要求無鹵標準。
- **安全**：要求供應商提供有害物質在最終產品之非揮發性材料中含量的測試報告及第三方測試報告。
- **衛生**：要求供應商通過 ISO14001 認證。



環境風險	• 100% 新進之主原料供應商通過 ISO 14001 為降低環境風險衝擊，訊芯持續要求「主原料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。 • 供應商 100% 回簽《REACH聲明書》，提供符合 RoHS 的檢測報告 訊芯要求供應商均需符合 REACH、RoHS 法規要求，並將相關作業流程內容涵蓋於《環保及社會責任承諾書》合約中，包含回簽 REACH 聲明書、提供符合 RoHS 的檢測報告等。2024 年訊芯針對關鍵原料供應商REACH宣告調查，回覆率100%。 • 供應商 100 % 回簽《環保及社會責任承諾書》 2024 年 20 家新增供應商均已簽回《環保及社會責任承諾書》，回覆率達 100%，經評估確認並無存有重大實際或潛在負面社會衝擊之供應商。
社會風險	• 原材料供應商 100 % 不使用衝突礦產 訊芯要求原材料供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2024 年訊芯針對原材料供應商進行衝突礦產調查，回覆率 100 %，皆無使用衝突礦產之風險。 • 供應商 100 % 回簽《環保及社會責任承諾書》 2024 年 20 家新增供應商均已簽回《環保及社會責任承諾書》，回覆率達 100%，經評估確認並無存有重大實際或潛在負面社會衝擊之供應商。
治理風險	• 新進供應商 100 % 簽署《廠商承諾書》 訊芯要求所有新進供應商必須簽署《廠商承諾書》，承諾誠信廉潔，對機密資訊嚴格保密。2024年共有20間新廠商完成簽署，經評估符合標準，核准後始納為合格供應商。

◆ 供應商績效評核

本公司每季度定期針對供應商的品質、價格成本、供應鏈支持、技術服務等方面進行評核，藉由評比制度，激勵供應商不斷提升其品質、交期、服務，提供更具有競爭力的價格。針對評分低者，參照相應標準，要求供應商改善並進行重新審核，對於在規定期限內未改善者，將停止採購或終止合格供應商資格。我們亦針對被納入稽核計劃中之供應商及於品質、環保方面出現重大異常之供應商進行稽核。

參照以上供應商季度評分或年度稽核結果，我們將根據供應商供應之產品類型及風險性區分等級，進行供應商分級輔導，針對品質、交期得分低的部分執行改善建議，以推動供應商 ESG 執行面符合公司要求。

:: 供應商評鑑

訊芯為強化供應鏈永續管理，針對合格供應商擬定《供應商選擇、評估與管理作業程序》，並依此規範對供應商進行年度評鑑及不定期稽核。透過與供應商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。

我們依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。評鑑後，將結果分為 A 級、B 級、C 級、D 級，被評為 D 級者即為不合格廠商，將限期要求改善，否則不予合作。2024 年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：品質 35%、價格及交易條件 25%、供應鏈支持 20%、技術支持 20%，得分大於 80 分者為訊芯之合格供應商，訊芯近 3 年供應商評鑑結果如下：

≡ 訊芯近 3 年供應商評鑑結果

單位：%

廠商	級別	2022 年	2023 年	2024 年
供應商	A 級	80%	65%	76%
	B 級	20%	35%	24%
	C 級	0%	0%	0%
	D 級	0%	0%	0%



:: 供應商稽核

為確保所有供應商夥伴均能符合訊芯在勞工人權、職安管理、環保措施等相關要求，本公司依據供應商風險管理機制，以品質、價格及交易條件、供應鏈支持、技術支持等 4 大要項評選欲實地稽核之廠商，將符合「單一供應商」、「供應量交易金額比例大於 80%」、「工安意外／品質異常」等稽核篩選標準之供應商，由品保、採購以及 RD 單位組成稽核小組實地稽核，其他供應商則由品保部門進行書面稽核。

2024 年我們共篩選出 15 家高風險供應商進行現場稽核，預計書面稽核 36 家供應商，實際達成率 100 %。稽核缺失總數共計 48 項，針對稽核缺失目前均已要求供應商完成改善。2024 年平均缺失改善完成率 100%。

▪ 訊芯近 3 年供應商稽核執行情況

稽核方式		2022 年	2023 年	2024 年
實地稽核	預計實地稽核家數	10	19	15
	實際完成稽核家數	10	19	15
	達成率	100%	100%	100%
書面稽核	預計書面稽核家數	29	45	36
	實際完成稽核家數	29	45	36
	達成率	100%	100%	100%

◆ 客戶服務

2024 年我們針對客戶需求，提高了各項產品的客製化程度，獲得多家客戶認可及讚揚，收到供應鏈夥伴頒發的戰略合作夥伴獎項、最佳合作夥伴獎項、Supplier Appreciation Award 獎項等；同時靈活的客製化服務也為產線帶來了許多挑戰。公司將持續優化新項目推動流程，提高產品開發效率。透過良善的溝通討論，我們依據客戶的反饋，進行持續性之產品製程優化，完善產品風險評估，並執行工程人員跨製程培訓，不僅預計 2025 年於製造端導入更多自動化，更計劃於 2025 年進一步強化供應鏈整備，以提升市場競爭力與服務品質。

客戶滿意度調查一直被本公司視為一項有效的客戶關係管理有效工具。在客戶滿意度調查制度與實施方面，訊芯將客服部門納入各單位 KPI，並作為分項指標，結合問卷調查，進行綜整性的評估。在總分 100 分之條件下，訊芯各單位 KPI 達成狀況，以及問卷調查結果各占 20 %。2024 年訊芯客戶平均滿意度為 93.7 分。

≡ 訊芯客戶滿意度調查設計

調查類別	占比	各單位分項指標
品保處 KPI 達成	20%	SCAR ¹ 、RMA ² 、FQA ³ Reject
研發處 KPI 達成	20%	Sample Performance ⁴
製造處 KPI 達成	20%	Yield Performance ⁵
供應鏈管理處 KPI 達成	20%	OTD ⁶ 、附加運費
客戶 QBR 得分或調查問卷	20%	Scord card

註：

1. SCAR：Supplier Corrective Action；供應商改善對策要求
2. RMA：Return Material Analysis；退料審查
3. FQA：Final Quality Assurance；成品品質保證
4. Sample performance：樣品表現，包括樣品的良率、樣品生命週期等
5. Yield performance：產品良率
6. OTD：On Time Delivery；及時交付率



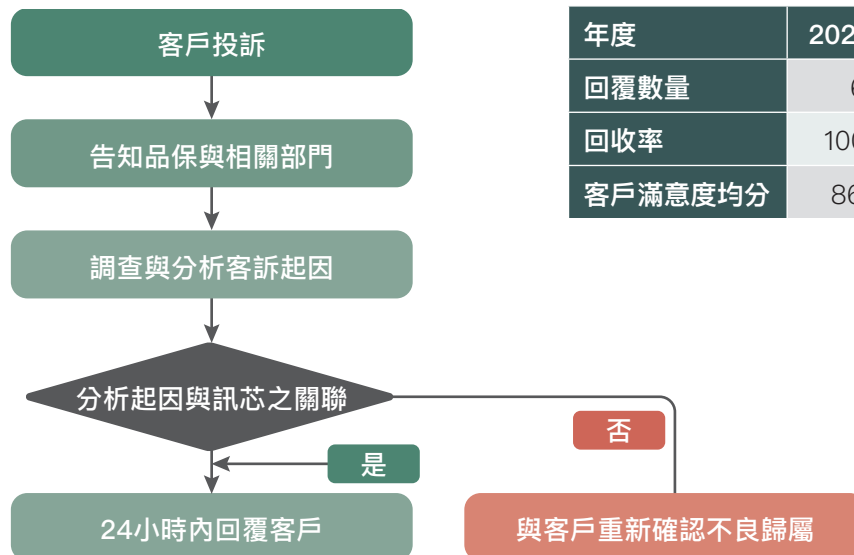
在客戶滿意度改善方面，我們採取五項客戶關係經營方式進行客戶滿意度管理，透過定期 / 不定期之有效溝通，致力避免客戶滿意度之負面評價。此外，我們亦透過嚴謹的調查設計，準確評估顧客對於訊芯產品及服務之滿意度。

就調查結果統計，近三年客戶滿意度平均分數均維持在 85 分以上，且逐年精進中，顯示客戶近年來對於訊芯的服務大多表示滿意。為了達成主要客戶滿意度超過且維持 90 分以上，我們將持續精進客戶服務機制，滿足客戶需求，共創雙贏之公司盈利。另，2024 年亦無收到客戶投訴之事項。

訊芯客戶滿意度管理方法：

- 建立 NPI 組織，持續強化新產品設計風險評估，滿足客戶快速導入新產品之需求。
- 持續進行工程、品質等 CIP 專案，改善量產良率和品質，減少異常發生和客戶投訴。
- 定期（每月 / 季）與客戶確認需求計劃，進行產能評估和提升，確保交付達成率。
- 建立定期品質會議（每週 / 月）溝通渠道，透過持續優化及改善，滿足客戶對於產品工程、品質之要求。
- 不定期拜訪客戶或下游終端廠商，及時了解市場變化做出相應的對策，達成雙贏。

訊芯客訴處理作業流程



訊芯近 3 年主要客戶滿意度調查結果

年度	2022 年	2023 年	2024 年
回覆數量	6	10	13
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	86.5	91.0	93.7



04

Environmental Protection

環境保護

- 氣候相關財務揭露
- 能源管理
- 溫室氣體排放
- 水資源管理
- 廢棄物管理

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，訊芯為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB⁹）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。



:: TCFD 四大核心要素

≡ 氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	- 本公司為推動企業之永續發展目標，已於董事會成立永續委員會，委員會成員由董事長蔣尚義、董事暨總經理徐文一及全體獨立董事組成，每年至少召開一次常會，並為永續發展相關之最高治理單位。委員會未來將持續訂定訊芯短中長期目標，並對於內部推動永續發展目標之成果進行檢視，包含負責審查氣候變遷相關政策、行動計畫與目標達成情形。 - 為落實委員會訂定之目標，委員會轄下亦成立永續辦公室作為企業永續發展之業務單位；同時亦涵蓋對氣候相關議題之管理，並由總經理擔任主席，執行訊芯之永續發展目標。而在氣候方面，透過落實訂定之短中長期目標，並定期向永續委員會及董事會報告年度氣候相關目標管理成果與進度，協助企業目標之落實。
策略	本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，擘劃前瞻積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策，驅動供應鏈進行低碳製造轉型、擴大再生能源使用、發展減碳創新技術等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。 本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。

⁹ Financial Stability Board

核心要素	行動方案
風險管理	董事會為本公司風險控管最高決策單位，直接監督本公司風險管理情形，為有效鑑別和評估營運相關的重大衝擊或風險，董事會轄下之永續辦公室定期/不定期召集相關人員評估氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，與建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控執行情形，以期強化企業體質。
指標與目標	為減少氣候變遷造成的風險影響，以及達成減碳節能目標，訊芯透過以下指標管理氣候變遷相關之風險與機會： 節能減碳：長期推動「節能減碳措施」2030 年達成溫室氣體絕對減量 42% 的節能目標（以 2020 年為基準）。主要措施如下： ⊙ 用電：藉由照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。此外，訊芯也同時擴大再生能源使用，以及改善製程設備與流程，落實減碳舉措。2024 年訊芯能源密集度為 1.43，比 2023 年減少 0.24。 ⊙ 水資源：透過宣導節約用水、汰換老舊浴廁設備，以及製程廢水再利用等措施節省用水量。2024 年回收水量佔總用水量之 9.25 %。 ⊙ 廢棄物：透過宣導廢棄物減量政策，公文及紙張減量與重複使用、使用具紙漿綠色標章之影印紙品牌等方式。2024 年訊芯廢棄物回收率達 99.93 %。 溫室氣體：2024 年排放的溫室氣體為：範疇一（類別一）282.48 tCO₂e、範疇二（類別二）24,414.11 tCO₂e、範疇三（類別三、四）10,577.43 tCO₂e。本公司定期盤查與管理範類別 1～類別 6 溫室氣體排放量。以確立及規劃減碳策略及行動，呼應國際溫室氣體減量與全球暖化議題。



:: 氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

≡ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型 風險	政策和法規				
	節能產品的法律和標準	長期	根據2021年實施的再生能源條例用電大戶條款規定，契約容量5,000kW（瓩）以上的用電戶，需在五年內自備10%綠電	能源成本增加	使用已建置1.575MW容量的太陽能電站進行發電，未來持續關注新設發電站的可能性。
	當地法規	中/長期	- 台灣《氣候變遷因應法》 - 台灣《上市櫃公司永續發展路徑圖》	- 減碳成本增加 - 可能產生罰款	因應政府法令，進行碳盤查後，預計開始規劃訊芯的減碳期程。並預計於2026年起揭露溫室氣體相關資訊、減量計畫以及確信情形。 依循供應鏈規範，訂定與落實高於法規要求的盤查規劃與減量行動。 更新或優化產線設備，將能耗高的機台汰換成省能資源之產品。
	市場				
	市場需求變化	短期	因市場需求變化，本公司長銷商品因未符合節能減碳潮流，導致銷售狀況不佳	商品銷售狀況不佳，獲利減少	本公司產品皆有持續因應永續相關議題，並配合客戶調整生產策略，未來也將積極因應各項政策調整生產策略，並為客戶提供減碳節能之解決方案
	名譽				
	企業名聲	長期	減碳成效無法達到投資人與利害關係人的期待，造成投資人疑慮與企業外部名聲損害	需投入更多的成本與時間做形象補救，減少客戶訂單流失之可能。	未來可能規劃購買碳權的方式，強化訊芯之減碳績效，同時增加投資人對我們的信心。

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	- 可能造成設備、機具、人員、廠房等設備損失 - 人員出勤率受影響 - 運輸中斷、貨物損失	- 每年需編列保險費預算 - 產能交期受影響 - 停電造成設備損失	UPS 架設 定期演練發生時的處置措施，並透過演練報告檢視執行成果與檢討事項，以利每年持續精進相關作為 參保商業財險，同時對廠區進行風險查勘。
	長期性				
	降雨（水）模式變化	中期	- 造成淹水 - 造成乾旱	- 人員出勤率受影響 - 產能交期受影響 - 購買沙包、抽水機等機具 - 事先購水增加製造成本	公司建有 1,200 噸蓄水池儲備。 公司建設有沙池儲備，以備緊急應變。 公司廠區道路比一般道路高 50 cm，廠房設計建造方面，標高比廠區道路高 150 cm，可因應一定程度的淹水情形。
	年均溫上升	長期	- 儀器設備壽命減少 - 冷氣需更高致冷強度	- 增加設備採購支出 - 電費增加 - 員工心情浮躁，影響產能	整合生產區域，資源集中管理(關停水電氣)。 調整照明設施，對廠區走廊區域照明進行優化，降低能耗，節約電費。 根據天氣情況啟動低能耗冰水主機。



≡ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	- 紙張、廢棄物回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少耗水量 - 循環經濟 - 綠建築 - 節能產品的法律和標準	- 減低耗材購買金額 - 降低用電量與碳排放 - 降低用水成本 - 循環經濟讓產品更有永續賣點 - 購買節能電器補助 - 生產節能產品補助	裝設節能相關設備，如 LED 燈具…等 設備裝置未生產時停機裝置 導入電子化表單，減少紙張使用。廢紙反面再利用 制訂電器能源效率標準，禁止採購及使用高能耗設備 使用節水器具，排查漏水點，通過水平衡圖核算損失 濃水回收利用，減少自來水消耗 使用 LED 燈，節能環保 使用二級及以上設備，減少耗電量 辦公室空調分區域分時段控制。
能源來源	- 低碳能源使用 - 自產低碳能源、可再生能源項目 - 採用節能措施 - 能源替代/多元化	- 減低碳排放，節省減碳成本 - 使用自產綠電，多餘電力可外售 - 節能減少營運成本支出 - 使用多元能源，強化能源供給韌性	使用太陽能發電供應生產 節能減排，節能稽核 已建設太陽能電站容量為1.575MW
產品服務	- 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提昇服務品質 - 開發和/或增加低碳商品和服務開發 - 氣候調適和保險風險解決方案 - 開發新產品和服務的研發與創新	- 提供多變多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與知名度 - 帶來新產品或新服務的商機，增加營收	2024年光感產品出貨量顯著成長；並通過技術研發，成功獲得國外重要客戶認證。
市場	- 開發新市場 - 跨足新產業	以綠能技術研發新產品，開拓新市場	強化本公司綠色作為，於生產與營運中符合綠色規範與減碳要求，並尋求加入綠色產品與市場之機會。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失	透過專業課程培訓與輔導的方式，強化董事會與高階管理階層之永續與氣候變遷相關知識，之後透過由上至下的方式，將氣候風險因應作為深化到廠內各個方面中，進而提升訊芯對氣候風險之韌性

能源管理

訊芯使用的能源主要為外購電力、天然氣，以及再生能源太陽能。2024 年，訊芯科技能源消耗總量為 164,325.41 GJ，其中非再生能源為 157,830.83 GJ，再生能源為 6,494.58 GJ。另外，我們也推動的節能設備的使用，積極導入再生能源發電，以及設備的替換與更新，並持續完成 ISO 50001 能源管理系統驗證，充分顯示訊芯致力能源管理之決心。

訊芯組織內部能源（範疇一 + 範疇二）使用情形

單位：GJ

能源類型		2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力	137,416.12	157,168.94	156,488.56
	天然氣	1,394.94	1,771.29	1,342.27
	總量	138,811.06	158,940.23	157,830.83
再生能源	太陽能	5,747.10	6,802.99	6,494.58
	總量	5,747.10	6,802.99	6,494.58
能源消耗總量		144,558.16	165,743.22	164,325.41
產品年產量（萬顆）		37,811.69	99,395.03	114,528.25
能源密集度		3.82	1.67	1.43

註：

1. 能源係數參考中國大陸發布之《綜合能耗計算通則》，以及中華人民共和國生態環境部應對氣候變化司公布之數據。
2. 能源密集度計算公式：能源消耗量(GJ)／產品年產量（萬顆）。
3. 產品組合變更，造成產量增加。使能源密集度大幅降低。

:: 節能減碳

本公司在營運活動上也落實節能減碳作為，致力降低對環境之負面影響。透過「措施優化」與「調整及系統控制與監視」等方式，減少營運之能源消耗，降低碳排放。2024 年本公司透過設備改造及技術節能等 2 項減能減碳方案，具體措施為「冰水主機汰換磁懸浮主機節能改善」、「壓力烤箱增加治具節能改善」、「零氣損耗排水器改善」、「更換高效 LED 燈節能改善」等，共計減排 1,144.71 tCO₂e。未來，我們更規劃「MI28W-ED 設備真空泵節能改善」和「B3 廠務設備變頻改造項目」，預計可再減少 3% 之能源消耗量及 3 % 的減碳效益。

≡ 2024 年訊芯節能減碳行動方案執行績效

行動方案	減少消耗的能源類型	基線 ^註	減少能源消耗量 (GJ)	減少碳排情形 (公噸 CO ₂ e)
設備改造	外購電力	2020 年	4,772.49	711.37
技術節能	外購電力	2020 年	2,907.26	433.34

註：

1. 電力碳排放係數：參考2022年中國大陸全國電力平均碳排放因子（不包含市場化交易的非化石能源電量）進行計算；0.5366 kg CO₂/kWh
2. 基線選在2020年的原因為2020年為本公司減碳基準年。

溫室氣體排放

自 2016 年起，我們即按照溫室氣體盤查國際標準 ISO 14064-1: 2018 之方法學，以集團合併財報為邊界，每年進行溫室氣體盤查，並委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行範疇一、範疇二及範疇三的溫室氣體排放查證，並持續取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書。

本公司訂定 2020 年為溫室氣體減量基準年，並設定中長期減碳目標；至 2025 年，集團整體溫室氣體排放量將較基準年減少 22.5%。訊芯的主要排放源為範疇二（類別二）外購能源（主要為電力），為達成此目標，我們持續推動能源效率提升、再生能源導入等多元措施，並推動節能行動方案；「設備改造」、「技術節能」等方式持續減少外購電力使用；例如改善並透過年度盤查與第三方查證，嚴謹追蹤減碳績效，確保溫室氣體管理與減量工作符合國際標準與永續發展目標。

2024 年，訊芯的溫室氣體排放情形為：範疇一（類別一）排放為 282.48 tCO₂e；範疇二（類別二）排放 24,414.11 tCO₂e；範疇三（類別三、四）共計 10,577.43 tCO₂e。其中，範疇二（類別二）外購能源（主要為電力）的部分較前一年減少 6.19 %；範疇三的類別四則較前一年增加 1.87 %。與基準年 2020 年相比，我們 2024 年溫室氣體排放總量已減少 31.77%。

訊芯近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度

單位：tCO₂e

總排放量			2022 年	2023 年	2024年
範疇一 (類別一)	柴油燃燒		0.00	1.30	1.30
	汽油燃燒		25.57	21.86	40.76
	CH ₄ 洩露		186.71	165.08	134.09
	CO ₂ (滅火器、庫房乾冰、水切設備、防鏽油)		1.06	1.83	1.21
	FM200		105.12	105.12	105.12
範疇二 (類別二)	公司外購電力		21,769.00	25,804.98	24,264.38
	宿舍外購電力		146.75	183.93	136.05
	宿舍外購員工用熱水		43.37	34.79	13.68
範疇三 (類別三、四)	上游	差旅飛機	19.14	27.33	23.05
		差旅高鐵	0.26	0.31	0.69
		差旅汽車	4.62	8.79	4.84
		酒店差旅設施	1.98	10.81	9.31
		員工自用通勤車輛	114.64	128.68	147.07
		廢棄物運輸	8.20	5.07	0.95
		原材料陸運運輸	0.60	32.32	1.23
		原材料海運運輸	0.13	0.13	0.07
		原材料空運運輸	0.00	96.28	13.12
		成品陸運運輸	1.30	1.59	0.85
		成品海運運輸	0.06	0.10	0.13
		成品空運運輸	4.65	15.00	60.42

總排放量		2022 年	2023 年	2024年	
範疇三 (類別三、四)	上游	燃料（柴油）上游排放	0.00	0.32	0.32
		燃料（天然氣）上游排放	12.63	15.73	13.02
		燃料（汽油）上游排放	6.80	5.84	10.89
		危廢處理	0.04	0.12	0.03
		承攬商烹飪設備使用	339.18	400.15	247.66
		上游電力供應商電力運輸及設備使用	6,603.29	7,512.70	7,870.73
		工業生產用水	156.06	144.76	150.25
		生活用水	6.90	9.70	7.88
		廚餘垃圾處理	1.77	0.00	79.82
		天然氣(爐灶)	72.79	92.45	76.53
		固定資產採購（Large）	0	0	623.87
		固定資產採購（IT）	0	0	26.06
		固定資產採購（Small）	0	0	0.47
		廢棄物回收處理	0.00	0.00	0.00
		被動電子原件（電阻，電感，電容，基板）的生產	34.87	380.02	97.49
		塑料	35.42	83.36	173.08
		紙類包材的生產	0.00	0.13	14.11
		玻璃	0.00	0.75	0.20
		金屬原材料（機構件等）的生產	1.23	211.06	31.95
		PCB	221.84	403.30	248.28
		主動電子原件（晶片）的生產	810.22	796.64	643.04

總排放量	2022 年	2023 年	2024 年
總溫室氣體排放量	30,736.20	36,702.31	35,274.02
產品年產量（萬顆）	37,811.69	99,395.03	114,528.25
溫室氣體排放強度	0.81	0.37	0.31

註：

1. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
2. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係數方面，選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
3. 電力排放係數參考每年生態環境部公布之全國電網平均碳排放因子進行計算
4. 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（tCO₂e）／產品年產量（萬顆）。
5. 溫室氣體排放基準年為 2020 年，該年度溫室氣體碳排放量為 51,695.42 tCO₂e。
6. 產品組合變更，造成產量增加。使溫室氣體排放強度大幅降低。



水資源管理

晶片封裝測試為高度耗水的產業，從原料到產品無論是晶元研磨、晶片切割、晶片清洗、產品水洗清洗、成品切割及治工具清洗等，皆須高度使用水資源，而訊芯位處之廣東省中山地區，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示廣東省中山地區為 Low to Medium（1-2），訊芯用水以工業用水及再生水為主，與民生用水並無衝突；然，工業用水因受管網老舊漏水維修，暴雨自然災害導致的供電供水中斷等...，對在地用水有潛在衝擊。

為紓解上述衝擊，訊芯確定朝多元水資源努力，積極配合政府開發再生水回用政策，透過一期回收水利用計劃、三期回收水擴容改造，各蓄水池增加水位傳感器動態監控水資源等行動方案，將用水衝擊降至最低。廢水處理上也符合法規要求；含重金屬之工業廢水藉由系統進行過濾後，才排入中山市的污水管，確保我們營運過程產生的廢污水合乎當地排放標準《廣東省水污染物排放限值》（DB44/26-2001）一級標準（第二時段）。水質檢定方面也定期委外交由合格廠商進行污水檢測作業，確保降低環境之負面衝擊。2024 年訊芯回收水量為 48.17 百萬公升，佔總用水量的 9.25 %，相較於前一年度（2023 年）增加 18.50 %。原因為公司廢水處理站用水由自來水改為回收水，增加了回收水的用量。此外，2024 年訊芯同樣推動節水工程與行動；將汙水處理站（廢水站）端把製程用水變成 RO 濃水，並加以利用於綠化與廁所清潔。訊芯於 2024 年無發生放流水未符合排放限值的事件，或環境污染事件。

:: 取水量

≡ 訊芯近 3 年所有地區總取水量

單位：百萬公升(ML)

取水來源	2022 年	2023 年	2024 年
第三方的水（自來水）	383.95 ML	401.71ML	472.81ML
總取水量	383.95 ML	401.71ML	472.81ML

註：2024 年因本公司產能提升，進而造成取水量增加。

:: 排水量

在排水量方面，訊芯在廠內設有廢水站與監測系統，對於排放水的流排量均有監測並紀錄，並且在排放的水質方面也符合廠房所在地區之法規規範。2024 年，在排放水方面訊芯總排水量為 158.59 ML，且水質方面，排放水之化學含氧量 (COD) 也優於法規；遠低於廣東省政府要求之 90 mg/L。

≡ 訊芯近 3 年所有地區總排水量

單位：百萬公升(ML)

排水水體		2022 年	2023 年	2024 年
依終點劃分 排水量	地表水	0	0	0
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水	106.12 ML	123.97ML	158.59 ML
總排水量		106.12 ML	123.97ML	158.59 ML

:: 耗水量

≡ 訊芯近 3 年所有地區總耗水量

單位：百萬公升(ML)

年度	年度耗水量
2022 年	277.83 ML
2023 年	277.74 ML
2024 年	314.22 ML

註：耗水量=總取水量-總排水量

≡ 訊芯 2024 年中山廠排放水質

單位：mg/L；PH值除外

項目	廣東省標準	中山廠排放
pH 值	6-9	7.6
懸浮固體	≤ 60	21
化學需氧量 (CODCr)	≤ 90	22
氨氮	≤ 10	0.514
總氮	/	0.65
總磷	≤ 0.5	0.12
石油類	≤ 5.0	0.61
陰離子表面活性劑	≤ 5.0	0.05L
六價鉻	≤ 0.5	0.004L
總氰化物	≤ 0.3	0.004L
總銅	≤ 0.5	0.04L
總鋅	≤ 2.0	0.009L
總鉛	≤ 1.0	0.1L
總鉻	≤ 1.5	0.03L
總鎳	≤ 1.0	0.007L
總鎘	≤ 0.1	0.05L

註 1：上述排放水量皆以水錶紀錄為值

註 2：中山廠作業廢水經廢水處理系統處理後皆遠低於放流水標準

註 3：中山廠經工業區納管處理後皆符合放流水標準再排放至承受水體

註 4：上表水質數據皆由合格檢驗公司採取廠區水樣進行分析結果

註 5：小於儀器偵測極限用的項目，數值後加上 L 表示，“/”表示廣東省地方標準未對該項目作限值要求

◆ 廢棄物管理

訊芯事業廢棄物種類分別為：廢機油、廢棄包裝物、表面處理汙泥、廢燈管、廢酸、廢棄印刷電路板、廢油墨、廢棄樹脂等，若未能妥善清理廢棄物，除對事業營運造成影響外，更會對環境有重大衝擊。因此，訊芯依生命週期之概念，進行源頭減量、採用再生物料、廠內重複利用等相關循環經濟舉措；減少廢棄物的同時，亦可管控相關花費的產生。2024年，訊芯廢棄物總量為 78.642 噸，循環再利用率達 99.93 %，致力降低對環境之負面衝擊。

為確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，訊芯採取多項措施。在產品製造方面，首先，本公司落實廢棄物分類之直接處置作為，再交由第三方處理廠商做離場處置；訊芯亦慎選廢棄物清除處理廠商，定期到廠商端調閱比對廠區實際接受廢棄物處理、再利用情形，同時也強化廠商稽核效能，包含要求廢棄物清運商加入 GPS 全球衛星定位系統，進行追蹤與管理。其次，對危險廢棄物轉移流程進行嚴格管理，廠區產廢部門收集並分類危險廢物，交由環安單位進行統一管理。環安單位依據現場儲存情況聯繫危險廢物處置商進行危險廢物轉移，危險廢物處置商轉移危險廢物前在「廣東省固態廢棄物雲端申報系統」進行轉移申報、轉移現場稱重並出具危險廢物移交清單、轉移完成在「廣東省固態廢棄物雲端申報系統」完成登記。另外，每年年底在「廣東省固態廢棄物雲端申報系統」進行年度申報，年初進行管理計劃備案，若合約變更等事項則進行管理計劃變更。透過這些措施，訊芯確實掌握廢棄物的流向，達成妥善處理或再利用的目標，降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。此外，在生活廢棄物方面，訊芯不僅透過合法且妥善的方式委外處理，亦透過減量措施的訂定，減少生活廢棄物的產生未來我們也將持續落實相關舉措，並定期追蹤管理成效。



≡ 訊芯近三年廢棄物處理情形

年度				2023		2024	
分類	主要廢棄物種類	處理場址 ^{註1}	處理方式 ^{註2}	產出量(公噸)	占比(%)	產出量(公噸)	占比(%)
有害事業廢棄物	廢棄有機溶劑	離場	焚化（含能源回收）	0.399	0.37%	0.191	0.24%
	廢機油	離場	焚化（含能源回收）	0.231	0.21%	0.253	0.32%
	表面處理汙泥	離場	利用	47.874	44.11%	31.254	39.74%
	廢燈管	離場	掩埋	0.087	0.08%	0.054	0.07%
	廢酸	離場	物化處理	0.020	0.02%	0	0.00%
	廢棄包裝	離場	焚化（含能源回收）	3.723	3.43%	3.273	4.16%
	廢印刷線路板	離場	利用	2.463	2.27%	3.029	3.85%
	廢樹脂	離場	焚化（含能源回收）	0.015	0.01%	0.04	0.05%
	廢活性炭	離場	焚化（含能源回收）	0	0.00%	0.125	0.16%
	廢錫膏及銀膠	離場	焚化（含能源回收）	0	0.00%	0.009	0.01%
	在線監控廢液	離場	焚化（含能源回收）	0.028	0.03%	0.098	0.12%
一般事業廢棄物	紙皮	離場	再生利用	21.225	19.56%	16.906	21.50%
	廢鐵	離場	再生利用	21.205	19.54%	11.818	15.03%
	廢塑膠	離場	再生利用	11.253	10.37%	11.592	14.74%
廢棄物總量				108.522	100%	78.642	100%
循環再利用率 ^{註3}				99.90%		99.93%	

註1：處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。

註2：處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他、利用。

註3：循環再利用率（%）= 回收再利用總量／廢棄物總量 * 100%；掩埋和物化處理為不可循環利用，其他都歸類到循環再利用。

註4：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據中華人民共和國《固體廢棄物污染環境防治法》及《廢棄電器電子產品回收處理管理條例》

05

Social Integration

社會共融

- 企業人力概況
- 員工權益與待遇
- 人力資源發展
- 安心職場環境
- 社會關懷與共好

◆ 企業人力概況

我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

我們禁止一切形式的歧視行為，在制定和執行有關招聘、工資、福利、獎勵、培訓、升職、工作分配、懲罰、解雇或退休等的政策時，堅持公平、平等的原則，不因員工的人種、種族、膚色、民族或社會階層、出身、國籍、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團隊成員、政治面貌、政見、工會會員資格、年齡或其他方面的不同而採取或支持歧視行為，不干涉員工在上述方面的信仰和風俗的行使權利，和滿足涉及上述方面可引起歧視的情況所需要的權利。

訊芯一向秉承「以人為本」的發展思路，為員工提供良好的培訓學習環境及科學合理的職業發展規劃，以期能提高員工的綜合素質及工作技能，多元的員工組成帶來不同的觀點及進步的契機，有助於員工在工作上發揮所長，提出不同思維，讓公司向海外發展，及至全球。



:: 人力分布

至 2024 年底，訊芯集團於廣東省中山廠區工作之員工總數為 1,134 人，較前一年度減少 252 人，主要因為產能調整。中山廠區佔比分別為大陸地區 98.06 %、非大陸地區 1.94 %；性別分布為男性員工 628 人（55.4 %）、女性員工 506 人（44.6 %）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

≡ 訊芯 2024 年聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		大陸地區		非大陸地區		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	417	276	11	2	428	278	706
	約聘員工（定期契約）	191	228	9	0	200	228	428
依工時	全時員工（全職）	608	504	20	2	628	506	1,134
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
各地區性別總計		608	504	20	2	628	506	1,134

註：

1. 全時員工：依中華人民共和國勞動法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。
4. 非大陸地區員工：設籍於台灣、香港等非大陸地區之員工。
5. 本表員工工作地點皆在大陸中山廠區，涵蓋訊芯開曼、訊芯台灣分公司、訊芸開曼、訊芸台灣分公司、訊芯香港、訊芸香港、訊芯薩摩亞、訊芯中山及訊芸中山之員工人數。



訊芯近三年工作者人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	1,252	1,386	1,134
非員工的工作者	47	59	59
總計	1,299	1,445	1,193

註：

1. 以人數（或全時等量法 Full-time equivalent, FTE）計算員工人數
2. 以 2024 年 12 月 31 日當天的數值
3. 非員工的工作者：非由訊芯科技聘雇且其工作由組織控制的勞工總數，為承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	106	9.3%	44	3.9%	150	13.2%
31-50歲	33	2.9%	19	1.7%	52	4.6%
51歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
新進員工小計	139	12.3%	63	5.6%	202	17.8%

註：新進率＝各類別新進員工人數／期末員工總數

離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	205	18.1%	79	7.0%	284	25.0%
31-50歲	106	9.3%	60	5.3%	166	14.6%
51歲以上	3	0.3%	1	0.1%	4	0.4%
離職員工小計	314	27.7%	140	12.3%	454	40.0%

註：

1. 離職率＝各類別離職員工人數／期末員工總數。
2. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

就業機會多元豐富

訊芯科技呼應 SDG 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，公司內部亦明定禁止歧視弱勢及少數民族，並積極宣導多元平等的重要性，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 44.6%，女性主管（課級）共 41 名，佔全體主管比例為 36%，51 歲以上中高齡工作者比例為 1.3%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 5 位身心障礙員工，佔員工總數約 0.4%，公司持續招募聘雇身心障礙者，每年積極繳身心障礙人保障金，同時為體恤開車通勤之身心障礙員工，優先提供方便、靠近門口之停車位給予使用，以盡社會責任及擔當。此外，本公司員工包含 14 個族群，公司餐廳有飯食、麵食、小吃及自助用餐區，以滿足不同員工需求，針對有需求住宿員工，配備宿舍。

此外，為了促進在地共榮，在「高階管理階層」（經理級）方面，我們重要營業據點；中山廠區之高階管理階層共 20 名。其中，本公司積極雇用大陸地區人員為「高階管理階層」（經理級），職位共 10 人，佔所有高階管理階層比例為 50%；其餘為非大陸地區人員共 10 名，佔 50%。

訊芯員工職務類別之多元化分布

職務類別\多元類別		性別		年齡			其他	
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	少數民族	身心障礙者
員工類別 A (總計 257 位)	人數	162	95	7	236	14	15	1
	比例	14.3%	8.4%	0.6%	20.8%	1.2%	1.3%	0.1%
員工類別 B (總計 337 位)	人數	169	168	176	160	1	18	2
	比例	14.9%	14.8%	15.5%	14.1%	0.1%	1.6%	0.2%
員工類別 C (總計 540 位)	人數	297	243	266	274	0	88	2
	比例	26.2%	21.4%	23.5%	24.2%	0.0%	7.8%	0.2%
各多元類別人數		628	506	449	670	15	121	5
佔全員工人數比例		55.4%	44.6%	39.6%	59.1%	1.3%	10.7%	0.4%

註：

- 員工統計以資位劃分：類別 A：（師 4 含以上），類別 B：（師 1~3），類別 C：（員級）
- 少數民族員工主要為非漢人族裔之員工，包括壯族、瑤族...等。

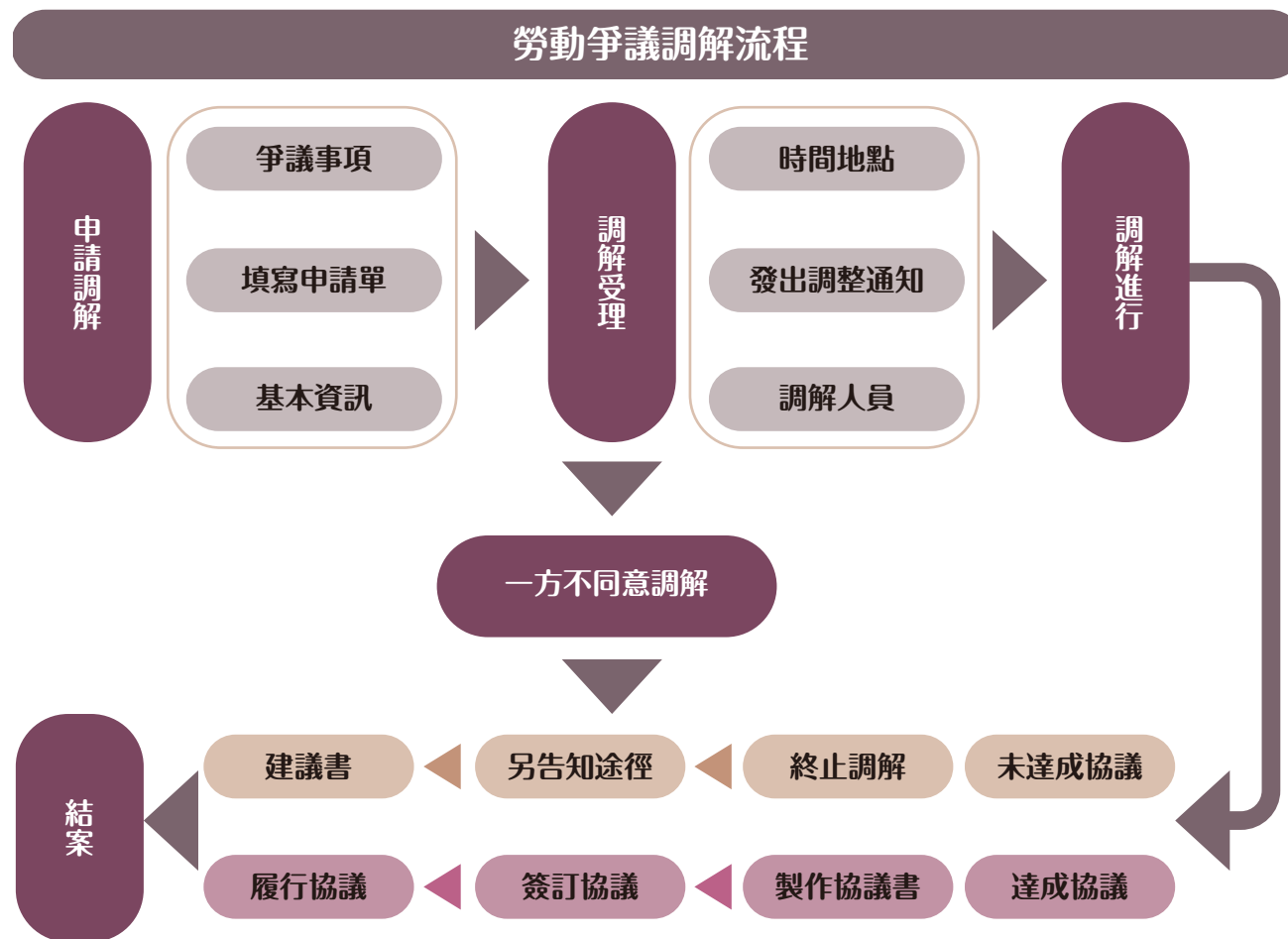
員工權益與待遇

:: 人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2024 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

≡ 訊芯勞工權益相關措施說明

工時	- 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 - 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 10 小時，每月加班時數以 36 小時為目標管理。 - 依勞動法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	- 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動法》第三章「勞動合同和集体合同條款規定」給予相關轉崗或培訓，若經相關調崗及培訓不符合也會提前三十日預告或給予一個月代通知金終止勞動關係，符合給予經濟補償條件之情形依照國家有關規定給予經濟補償。 - 依國家政策及當地社會規定員工達至法定退休年齡一個月前，根據人事資料出生日期，跟進員工本人申請退休，協助辦理退休手續，若進行返聘，依勞務關係進行聘用。
勞資協議	- 本公司有成立工會組織，亦依據《工會法》，進行工會主席、幹部、工人代表，每年定期舉辦員工座談會會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 - 訊芯之團體協約，我們視員工手冊記載之本公司員工工作管理與福利事項為全體共識，手冊涵蓋之適用員工比例為 100%。每期修改時邀請工會主席、工會委員及工人代表就修改事項進行討論協商。
重大營運變更	- 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 - 執行重大營運變化前，至少提前 4 週通知受影響的員工及其代表。 - 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。



訊芯為了使勞工權益獲得保障，中山廠制定一套勞資糾紛標準處理流程，若勞方跟資方產生糾紛，員工可藉由此機制提出申訴，另外，在平時工作，員工有任何問題皆可透過電話、郵件跟通訊媒體群組即時反應，2024 年無申訴事件。

:: 薪酬水準

訊芯提供具競爭力的薪酬，高於政府規定最低薪資，而本公司的薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資；固定薪資 1 為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；固定薪資 2 為每年支付，其支付標準依約定基本薪資計算支付，並根據其當年度在職比例計算變動薪資，主要類別為員工紅利與績效獎金，股權激勵等，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

公司已制訂《薪資作業規範》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂《目標管理與績效評核作業規範》使績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。

≡ 訊芯近 3 年非擔任主管職務之全時員工年度薪資

年度	非擔任主管職務之全時員工		
	人數	年薪平均數 (新台幣)	年薪中位數 (新台幣)
2022 年	1,147	292,006	301,056
2023 年	1,264	288,081	297,475
2024 年	1,020	312,056	317,772
較前一年度增減情形	減少244人	23,975(產能調整)	20,297(產能調整)

註：

1. 年薪資：含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。
2. 年薪的部分原計量單位為人民幣，在此採用2024年人民幣與新台幣的平均匯率(4.4543：1)將年薪換成新台幣。



訊芯近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2022 年		2023年		2024年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
類別 A	1.24	1	1.25	1	1.23	1
類別 B	1.13	1	1.15	1	1.02	1
類別 C	0.91	1	0.87	1	0.97	1

註：

1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。
3. 以上統計以資位劃分：類別A：（師4含以上），類別B：（師1~3），類別C：（員級）

訊芯近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資(新台幣)		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2022	21,842	24,402	261%	291%
2023	19,562	20,594	234%	246%
2024	20,573	22,348	243%	264%

註：

1. 本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。薪酬計算主要為大陸地區之員工薪酬，因其員工占比為 46 %。
2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
3. 基層人員：含本公司職稱為技術師職類、技工及派遣作業員。
4. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
5. 2022年~2024 年當地最低薪資分別為 8,369 元、8,360、8,463 元（新台幣）。
6. 薪資的部分原計量單位為人民幣，在此採用 2021~2024 年人民幣與新台幣的平均匯率將薪資換成新台幣。



:: 福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育兒假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、自保基金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、員工宿舍及膳食等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

≡ 訊芯員工福利措施

項目		內容
基本福利	保險	- 基本社保（養老、醫療、住院、失業）一金（公積金）。 - 全員購買社保及公積金，讓員工退休養老無憂及低利率的住房公積金貸款。 - 訊芯提供醫療自保基金福利政策（醫療、生育及意外保險），針對因病治療的門診及住院費用，在社保結算之後，給予個人支付部分一定比例的補助。
	休假	- 比照《職工帶薪年休假條例》、《勞動法》、《廣東省人口與計劃生育條例》規定給予國定假日、年休假、婚喪病事公假及育兒假、護理假等。 - 政府規定喪假給予1-3天，本公司優於法規給予3-8天。
	退休金制度	依照《勞動法》、《廣東省社保保險法》：每月依勞工薪資總額 16 % 提撥養老金，由社保基金統籌歸集及管理。
獎酬福利	獎/禮金	員工生日禮金、婚喪禮金、教師節獎勵及抽獎活動等。
	急難慰問	- 員工受自然災害導致重大損失給予救助。 - 傳統節假日對家庭困難員工進行關愛慰問。
健康促進	職安衛生照護	- 入職即可享受免費體檢，定期安排年度檢查，高階主管定期血糖檢測，每年舉辦健康知識講座。 - 公司餐廳多樣化菜色營養搭配，為員工提供健康食材，提供膳食補助，鼓勵員工於公司用餐。 - 員工因意外或重大疾病導致家庭困難的，提供特困員工救助幫扶。 - 員工因意外或疾病手術住院給予住院關愛慰問金。 - 身心障礙人士給予關愛慰問金2次/年。 - 建置「愛心媽咪小屋」，為孕期及哺乳期女性員工提供休息及哺乳場所，同時獲評為廣東省愛心媽咪小屋示範點。 - 建立員工關愛中心，設置心理健康關愛熱線，為員工提供心理援助，促進心理健康發展。

項目		內容
健康促進	職安衛生 照護	- 安排年度心理健康課程，邀請醫師與有經驗的主管分享如何情緒管理與釋放壓力。 - 建置關愛平台，統計內部員工因哪些疾病需動手術或住院，邀請醫師到廠內對全體員工說明預防措施。
	完備設施	配置健身房、舞蹈室、音樂室、投籃機、籃球場、高爾夫球室、乒乓球區域等員工文康福利活動場地，配有停車場及汽車充電樁。
員工工會	福利金	- 經費來源：依職工工資總額計提，本年度公司實際費用為新台幣187.5萬。 - 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、保險費用、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等。
	年度活動	定期舉辦各類球類活動、羽球比賽、乒乓球比賽、趣味投籃、好聲音歌唱比賽、釣魚比賽、下午茶、團建等文體活動。



:: 生育保障

本公司依法落實大陸地區《勞動法》、《女職工勞動保護特別規定》、《人口與計畫生育法》，以及省政府訂定之《人口與計畫生育條例》，並倡議 SDG 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益。於大陸地區工作之符合法律、法規規定生育子女的女性員工，自懷孕之日起即可依醫生證明全薪享受產前檢查假，生育期間可享受 98 天產假及 80 天的生育獎勵假，男性員工在妻子生育期間可享有 15 天的陪產假。

在產假申請與落實的結果方面，訊芯 2024 年符合產假資格員工共 47 名，其中男性 11 名，女性 36 名，共 47 名申請產假，申請率 100 %。復職人數方面，2024 年共有 34 名員工復職，產假復職率 100 %。

2024 年，本公司配合法規要求優化生育福利措施，讓員工子女在三周歲以內，父母每年各享有十日的育兒假，可至子女滿 3 周歲至止。員工於育兒假期期間，五險一金及薪酬福利均按法規執行，且按女職工勞動保條例，哺乳期間女性員工工作期間可享受每日 1 小時的哺乳假，且不影響薪酬。2024 年休育兒假之員工共 57 名，其中男性 18 名、女性 39 名，申請率 47.90 %。

≡ 近兩年符合產假 / 陪產假申請資格人數統計

項目	2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性
當年度 符合產假／陪產假申請資格人數 (a)	16	82	11	36
當年度實際申請產假／陪產假人數 (b)	16	82	11	36
產假／陪產假申請率 (b/a)	100%	100%	100%	100%
產假預計於 當年度復職人數 (c)	16	74	11	23
當年度產假實際復職人數 (d)	16	74	11	23
產假復職率 (d/c)	100%	100%	100%	100%
前一年度申請產假實際復職人數 (e)	15	19	16	74
前一年度申請產假復職後持續工作一年人數 (f)	15	18	12	34
產假後留任率 (f/e)	100%	95%	75%	46%

≡ 近兩年符合育兒假申請資格人數統計

項目	2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性
當年度符合育兒假申請資格人數 ¹ (a)	181	281	35	84
當年度實際申請育兒假停人數 (b)	16	45	18	39
育兒假申請率 (b/a)	8.84%	16.01%	51.43%	46.43%
育兒假預計於當年度復職人數 (c)	16	45	18	39
當年度育兒假實際復職人數 (d)	16	39	18	39
育兒假復職率 (d/c)	100%	86.67%	100%	100%
前一年度育兒假實際復職人數 ^註 (e)	N/A	N/A	16	39
前一年度育兒假復職後持續工作一年人數 ^註 (f)	N/A	N/A	16	39
育兒假留任率 ^註 (f/e)	N/A	N/A	100%	100%

註：育兒假為2023年中國大陸開始實施之政策，故無前一年之休假數據。

人力資源發展



多元培訓管道

本公司致力培育人才、精進員工能力，為此規劃一套完整教育訓練機制，從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，皆有專人設計培力專案，並透過實體教學、線上學習影片、數位學習平台等多元化的學習平台，以及教學滿意度回饋機制，持續精進管理公司的培訓計畫。2024 年度師級同仁平均受訓時數為 47.4 小時，員級同仁月平均時數達 25.7 小時；全體同仁平均時數 36.55 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 39.2 小時，女性同仁平均受訓時數為 51.1 小時，整年度投入培訓經費為新台幣 109,300 元，並設立獎學金補助員工進修，近三年累計補助新台幣 287,286 元。

訊芯也提供學歷教育培訓計畫，鼓勵員工進修，並持續服務公司。我們設置獎勵制度，推行員工在職學歷教育獎勵學費之政策及推行職稱技能培訓，藉此成長機會達到激發員工潛能，拓展其職涯發展途徑，培養公司各階層之技術、管理儲備幹部，以優勢人力資源來厚植企業的競爭力。

2024 年師級 / 員級員工受訓情形

訊芯		
	師級	員級
平均受訓時數	47.4	25.7

訊芯教育訓練類別

教育訓練類別	意涵/說明
新人訓練	讓新進人員了解公司的產品、品質、文化等，各部門依崗位制訂OJT培訓計劃，加速新人融入及成長。
職能人員專業訓練	依崗位、年資、資位等，每年底制訂次年度專業訓練計劃及必修課程，並依計劃展開訓練。
主管管理發展系列	加強主管領導管理能力，針對基層及中階主管開辦管理類課程。例如：團隊建設與領導、問題分析與解決等。
自我啟發	設置在職學歷提升，職稱/技能考證，近 3 年累計補助新台幣287,286元，且針對所有員工開設語言學習、溝通技巧、報告撰寫、金融規劃、女職工健康知識、法律法規、心理健康等知識講座。
人權教育課程	在全廠內宣導本公司反歧視、反騷擾、結社自由及健康環境等政策，2024年共有10,392人次參加相關課程，總訓練時數為 11,459 小時。

訊芯 2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
類別 A	報告期間實際人數 (A1)	162	95	257
	報告期間受訓的時數 (B1)	8,401.6	6,055.0	14,456.6
	報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	51.9	63.7	56.3
類別 B	報告期間實際人數 (A2)	169	168	337
	報告期間受訓的時數 (B2)	7,612.7	10,538.5	18,151.2
	報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	45.0	62.7	53.9
類別 C	報告期間實際人數 (A3)	297	243	540
	報告期間受訓的時數 (B3)	8,581.5	9,284.8	17,866.3
	報告期間平均受訓的時數 (B3/A3)	28.9	38.2	33.1
合計	報告期間時數 (Q)	24,595.8	25,878.3	50,474.1
	報告期末員工總數 (R)	628	506	1,134
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q/R)	39.2	51.1	44.5

註：員工統計以職位劃分：類別A：(師4含以上)，類別B：(師1~3)，類別C：(員級)

2024 年訊芯在職訓練課程辦理情形

課程類別	課程時數	實際參與人次
部門技能訓練	1,854	22,827
網路安全意識	120.5	1,051
個人資訊保護	26.5	932
職安衛訓練	628.5	6,746
總計	2,629.5	31,556

2024 人才培訓專案－ 訊芯六標準差 (Six Sigma) 專案培訓課程

訊芯長期以來為提升製程良率、降低生產成本，以呼應產業趨勢及客戶的需求，持續透過品質改善方法改善生產製程與品質。2024 年，本公司於內部舉辦六標準差公開班，對於特定專案推動為期半年的教育訓練，透過系統化的 DMAIC 方法，深化團隊對數據分析、變異管控與流程優化的應用能力。於訓練期末，參與同仁不僅透過六標準差達到目標，解決專案問題。並在認證評分方面取得 90 分以上的高分，提升團隊之能力級專業基礎。



:: 績效與職涯發展

本公司重視員工職業發展，規劃完整升遷及薪酬制度並定期執行員工績效考核，每年 10 月開始進行績效考核作業，2024 年總計 1,134 人，其中於該年度 7 月 31 日前入職之 1,083 人參加年度績效考績，依據考績結果安排主管進行員工面談及檢討年度績效及改善方向，並制定不同的培訓方案，以提升員工，年度依據績效考核每年均有 10 % 左右的人員晉升且進行晉升調薪，以滿足組織職能管理及人力資本發展。

≡ 訊芯 2024 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
類別 A	報告期末員工總數 (A1)	162	95	257
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	159	93	252
	百分比 (B1/A1)	98%	98%	98%
類別 B	報告期末員工總數 (A2)	169	168	337
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	165	167	332
	百分比 (B2/A2)	98%	99%	99%
類別 C	報告期末員工總數 (A3)	297	243	540
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	273	226	499
	百分比 (B3/A3)	92%	93%	92%
合計	報告期末員工總數 (R)	628	506	1,134
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	597	486	1,083
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)	95%	96%	96%

註：以上統計以資位劃分；類別A：(師4含以上)，類別B：(師1~3)，類別C：(員級)

安心職場環境

職業安全衛生管理系統

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們依據國際標準 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，實施職業安全系統管理。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍為實際有進行生產活動之地區，即訊芯中山廠區（廣東省中山市火炬開發區建業東路 9 號），未包含台灣與其他大陸地區無實際生產活動之廠區；管理系統規範生產活動之相關工作者，工作者涵蓋比例為 100%。

我們依據職業安全衛生法暨相關法令，訂定「職業安全衛生工作守則」與「職業安全衛生管理計畫」，針對 6 大面向重點工作，以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理系統，並由各部門依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救醫護人員，全面性防範職業災害的發生。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

廠區	員工人數	非員工人數	小計	涵蓋比例
中山廠	1,134	59	1,193	100%

註：

1. 非員工人數包含長期在廠內工作之承攬及派遣人員。
2. 涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數（員工+非員工人數）／公司工作者總人數。



≡ 職業安全衛生管理系統

6 大面向重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	1. 每年不定期對員工進行相關安全課程培訓及考核。 2. 安全部門對所有進中山廠之合作廠商進行安全培訓，並對安全培訓過的廠商資料加入公司安全系統內。 3. 本公司對於緊急救護人員於每年進行對應之安全專業培訓及考核。
危害辨識及風險評估	訊芯每年均進行危險因素之風險鑑別，並針對鑑別之職業傷害或職業病的危害因子進行管控與防範。目前已鑑別出的危害風險因子包含：火災、觸電、機械傷害、化學品傷害、有限空間、交通及其他傷害，另外，部分區域涉及噪聲、電離輻射等。
環境安全衛生稽核檢查	本年度已完成 7 次稽核檢查，不合格項目主要為員工未正確使用勞保用品、車間抽風設施未開及洗眼器未張貼合格標識，後續將加強對員工稽核與班前培訓。
災害事故應變處理	對於災害事故應變方面，訊芯訂有生產安全事故綜合應急預案，並按照應急預備案之項目定期進行專項之應急演練。
健康管理及促進活動	本公司每年均會進行職業健康體檢、崗前、崗中、離崗之體檢，以及辦理職業健康相關安全活動。
特定族群健康保護辦法	1. 女性健康保護實施辦法：本公司為孕婦、產婦提供工作崗位調整，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康，並建立愛心室，免費提供孕婦使用。 2. 職業災害高風險工作者健康管理辦法：落實員工崗前、崗中及離崗職業體檢，並且不定期對配發之個人勞保用品檢視使用情形。 3. 供應商／承攬商職安衛管理辦法：本公司不僅定期對進場人員進行安全培訓，並且將培訓合格之廠商人員進行建檔，同時也要求每家進廠之廠商都與公司簽署《安全衛生管理協議》。此外，對於特殊工程作業之廠商，都必須進行安全技術交底。



安全衛生委員會

為保障員工權益，中山廠設有安全衛生委員會，安全衛生委員會成員總共 114 人，主要為各部門之主管、監督、指揮人員共 39 名，8 名職業安全衛生相關工程技術人員，52 名勞工代表，以及 35 名緊急救護人員。當會議執行需要諮詢勞工意見時，也會邀請各部門基層員工參與會議進行溝通、投票表決，確保諮詢工作者的意見。

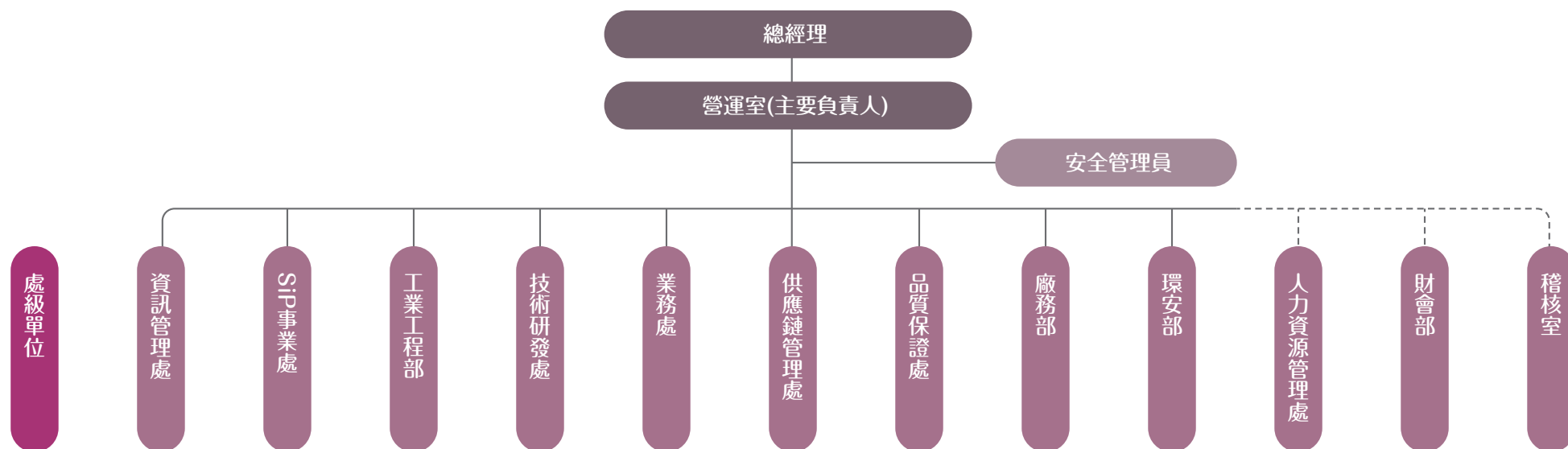
此外，依據急救人員相關法規規定，緊急救護人員配置比例的員工總人數的 1%；在實務配置上，我們則是安排 35 名經培訓合格之緊急救護人員，分佈於各車間及辦公區域，以利在緊急事故發生時能迅速協助處理，避免可能因人員休假或其他原因導致事件發生之人力不足的情況發生。

安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每月定期舉行一次安全生產管理會議，提升安全衛生管理水準，實現相關目標。會議討論主題包含：如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。

如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，亦可向直屬主管申請轉調他職，並依照本公司制定之《人員異動管理規範》保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。

訊芯安全衛生委員會組織圖

訊芯電子科技(中山)有限公司EHS安全委員會組織架構



職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期辦理新進員工、及在職員工之職業安全訓練與複訓，以使員工能學習於工作上必要之安全知識。為了避免相似事故重複發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法使同仁了解事故真因，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。

≡ 2024 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	課程時數	參訓人次	參訓總時數
新進員工	一般訓練	4	197	394
	特定訓練(職業危害、危險活動、危險狀況相關)	48	197	3,724
在職員工	一般訓練	175	5,589	4,373
	特定訓練(職業危害、危險活動、危險狀況相關)	453.5	1,157	1,654
總計		680.5	7,140	10,145

:: 職安危害風險控管

本公司依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析與設定風險等級，常見的職安危害風險類型包含火災、化學品傷害、X-Ray 輻射，我們會針對全廠員工及特殊崗位操作人員特別進行化學品使用安全意識、防輻射安全教育、消防安全逃生意識等教育訓練及每半年一次的消防安全疏散緊急應變演練，並進行佩戴勞保用品等安全防護措施。

≡ 訊芯科技職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	• 不安全環境或設施：機械未有安全防護機構	中	- 配戴、更新護具：粉塵、Xray射線 - 通風換氣：高溫熱環境 - 定期健康檢查：粉塵、人因工程 - 輪調或暫時變更工作：人因工程 - 縮短工時工作：人因工程、高溫熱環境
化學性危害	• 員工暴露在危害化學品/有機溶劑洩漏的作業環境	中	
物理性危害	• 高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害	中	
人因性危害	• 作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	中	

- 危害物質管理辦法

為了透過原物料管制提供客戶安全的產品，同時符合法規的要求，我們建立產品健康與安全管理機制，從研發到生產，均會要求符合訊芯對有害物質的管理要求，如：RoHS、SVHC、TSCA…等要求，並且定期要求供應商提供物質資料表與相關測驗報告進行審核。

訊丞電子科技(中山)有限公司

施工安全承諾書

本單位.....**同承攬公司各項**

工程，承諾並嚴守貴處下列之規定：

1. 施工前了解施工內容，同時對施工工程要領的技術方法在物料材料選擇前知會業主。
2. 施工前對施工工藝瞭解精熟，每天施工後做好現場清理，最大程度減少對周圍環境的干擾。
3. 施工中有必要採取強迫電焊打壓等產生火花的作業，吊裝、搬運、搬動材料後中斷等危險作業時，應事先向安全工程單位申請《危險作業許可證》。
4. 用電必須自資局提出申請，填寫用電申請單經安全部門、管轄區電工在經路人員許可監督下方可接、停、遷電。
5. 施工時必須穿戴好施工證件，在作業範圍內施工應穿戴好防護保護。
6. 施工人員只能在指定施工區域內活動，如回廠施工需要到其它區域，應在許可情況下由施工人員帶領前往。
7. 應按在廠內吸烟、食飲或酒後飲的禁例。
8. 施工人員進出廠區，必須在指定門由施工人員帶領，如所帶物品、材料太多必須經主管帶領，應由施工人員引導。
9. 嚴禁施工人員帶飲酒類、易揮發危險的氣體、光碟、磁盤、MP3、MP4等具有存放功能的物品進入廠區。
10. 海運作業人員必須經安全主管和生產管理人員嚴格培訓後方可管理。
11. 施工人員不得私自動用工廠的設備、設施，如須用須經管理人員同意後方可使用。
12. 嚴禁進入管制區域，禁止私自取閱所有有禁閱或有禁閱的門牌。
13. 凡私自擅開封鎖或搬遷等工程，一經查獲在夜間施工08:00—05:00時間內，罰款特許會處罰同樣處止。
14. 凡其它重要事項，將在國家相關法規內處理。

以上規定如有違犯，我單位將按照貴公司施工管理規定嚴格在貴公司處罰，如無效，不滿意或貴公司財產損失或其它損失，我單位將全盤賠償貴公司損失，決無異議。本承諾書經雙方如無異議，本會督簽有效期限，或由一方雙方簽面提出終止此方協議。

承攬公司：.....代表人：.....

簽署日期：...年...月...日.....

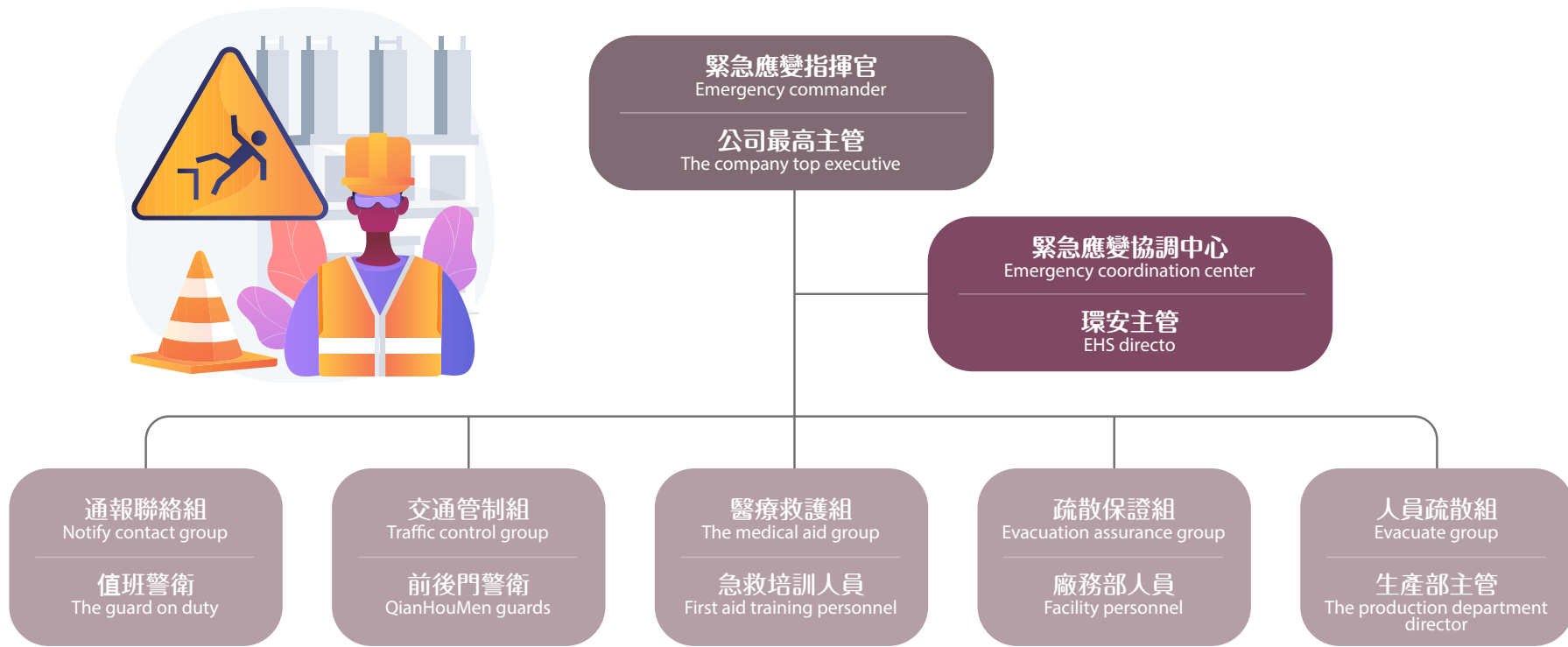
附：有效期間：5年..... 簽署日期：199803030000.....

≡ 意外事故通報及處理流程

職業事故應變處理

公司制訂並實施《緊急應變作業程序》，確保公司在發生緊急或重大意外事故時，能迅速地成立相關應變組織，進有效的處理，以防止或降低對環境之污染及人員、設備、產品之損失。





≡ 事故調查流程

事故發生	重大職業災害發生後，應立即報告環安部及上級主管，另承攬商應於30分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於8小時內通報當地勞動檢查機構。
事件原因追查	環安單位應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報緊急應變指揮官最高主管「事故防範報告書」後，1週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由職業安全衛生業務主管說明發生重大職業災害經過與處理。
事件檢討改善事項	依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。 發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送教育訓練單位做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

職業傷害事故統計與分析

2024 年，訊芯員工總工時為 2,654,380 工時，平均每個員工之每日工作時間為 9.3 小時，較勞動法規範時數多 1.3 小時。工時較高主要是因為本公司生產特色的關係，需對多數的生產線員工（直接人員）的工時採六休一制，而管理人員（間接人員）則採上五休二的方式，故在以 2024 年標準工作日 251 天的基礎做計算下，整體工時會有較高的情形。

對於生產線的員工，訊芯體恤員工辛勞，除了依法規規定提供加班費，並且每年定期安排健康檢查對員工健康進行監護，心理照顧方面則有關愛中心，提供員工心理健康輔導、困難幫扶、疾病慰問、員工申訴處理等服務，透過以上方式，照顧員工身、心理之各方面健康。而在員工傷害的紀錄方面，2024 年訊芯中山廠均未發生與生產職業相關的工傷，嚴重的職業傷害發生件數為 0，以及無因職業傷害造成死亡之事故案件。

≡ 近 3 年訊芯工作者職業傷害統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
人數	0	0	0	0	0	0
總經歷工時	2,945,688	113,176	3,358,444	142,544	2,654,380	139,568
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害率	0	0	0	0	0	0

註：

- 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」等非工作場域意外。
- 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
- 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
- 死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。
- 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。
- 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）＝可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 1,000,000 ÷ 總經歷工時。
- 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
- 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）。

≡ 近 3 年訊芯工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2022 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2023 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2024 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, FR）＝失能傷害人次數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入）。
3. 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）＝失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時（取整數，不 4 捨 5 入）。
4. 失能傷害之總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）＝ $\sqrt{(FR \times SR) \div 1,000}$ 。
5. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）。



:: 職場健康服務

職業傷病預防管理

訊芯長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本公司定期辦理健康檢查，包含全體員工一般健康檢查，依據崗位不同分為一年一次或兩年一次；並依據《中華人民共和國職業病防治法》每年針對職業危害項目定期進行特殊檢查監測，並依檢查結果分為正常、複檢、職業禁忌三種等級，若分級結果為「職業禁忌」，為確保員工健康安全、避免職業病，需與員工溝通安排調離有危害風險之崗位。

訊芯定期對於《職業健康監護技術規範》與《放射工作人員健康要求及監護規範》等法規中所規定之會接觸相關職業病危害因素的工作人員，以及其它在工作環境中因接觸職業病危害因素，而必需強制受健康監控的工作人員，提供特殊健檢的服務。特殊健檢項目包含對於：神經系統、內科、眼科、血液檢驗、尿液檢驗、心電圖、肝功能、口腔、視網膜等之常規檢查。2024 年，本公司透過執行特殊健檢，發現廠區有 2 名同仁有復檢之情形。一名同仁復檢未見異常維持原崗位工作，另一名同仁則進行崗位調整。此外，除了提供健檢定期追蹤員工健康狀況，訊芯也透過採用新的工法與技術，減少與去除在生產過程中的職業病危害因素，並採用專人專崗的方式，減少接觸危害因素的人數，我們透過以上方式，致力於降低與消除對工作人員之職業傷害風險。

≡ 訊芯中山廠特殊健檢近 3 年結果分級情形

單位：人數

年度	總受檢人數	檢測結果		
		1. 正常	2. 複檢	3. 職業禁忌
2022 年	106	106	0	0
2023 年	107	106	0	1
2024 年	81	79	2	0

註：

1. 正常：健檢結果未見異常。
2. 複檢：需再進行複檢，進一步鑑別健檢結果為第一類正常或第三類職業禁忌。
3. 職業禁忌：依健檢結果評估該員工不適合從事此職業崗位，將溝通安排調崗。



近 3 年訊芯工作者職業病統計

年度	工作者類型	總經歷工時	案件數量	死亡人數	死亡率	職業病主要類型
2022 年	員工	2,945,688	0	0	0	無
	非員工	113,176	0	0	0	無
2023 年	員工	3,358,444	0	0	0	無
	非員工	142,544	0	0	0	無
2024 年	員工	2,654,380	0	0	0	無
	非員工	139,568	0	0	0	無

- 註：
- 職業病指工作造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、物理因素引起的疾病（如聽力受損）、精神疾病等。
 - 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
 - 死亡率＝職業病所造成的死亡人數 × 200,000 or 1,000,000 ÷ 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入），指一年內每100 or 500 名全職工作者的職業病死亡率數量，依全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，導入 EAPs（Employee Assistance Programs 員工協助方案）的精神，全新建置健康中心，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題，促進員工身心靈健康。此外，訊芯體恤員工辛勤付出，更於日常生活中落實對員工生、心理健康的保障。生理方面，本公司共設置 20 台飲水機含 3 台開水機，並且飲水機及開飲機會每年定期送往第三方單位檢測，保障原廠區人員飲用安全。規劃一系列身心促進活動，讓員工工作之餘，亦可透過活動放鬆身心。2024 年共舉辦植樹活動、運動比賽、下午茶等 24 場健康促進相關活動，促進同仁心理健康。

飲水設備水質安全檢測結果

CTI 华测检测

检测 结果

报告编号

A2340777894101C-1

第 3 页 共 5 页

样品名称

生活饮用水

样品来源

送样

样品名称

—I 12款 1 楼茶水间

样品状态

无色、透明、无异味

采样日期

2024-12-11

检测日期

2024-12-11~2024-12-14

检测项目	结果	中华人民共和国国家标准 《生活饮用水卫生标准》 (GB 5749-2022) 表 1 生活饮用水水质常规指标 及限值	单位
总大肠菌群	ND	不应检出	MPN/100mL
大肠埃希氏菌	ND	不应检出	MPN/100mL
菌落总数	ND	100	CFU/mL
色度	ND	15	度
浊度	ND	1	NTU
臭和味	无	无异味、异味	/
肉眼可见物	无	无	/
pH (无量纲)	6.14	6.5~8.5	/
高锰酸钾指数 (以 O ₂ 计)	0.12	3	mg/L
氨 (以 N 计)	ND	0.5	mg/L

检测项目

结果

中华人民共和国国家标准
《生活饮用水卫生标准》
(GB 5749-2022)
表 2 生活饮用水水质非常规指标
及限值

单位

检测项目

结果

中华人民共和国国家标准
《生活饮用水卫生标准》
(GB 5749-2022)
表 A.1 生活饮用水水质参考指标
及限值

单位

亚硝酸盐 (以 N 计)

ND

1

mg/L

备注

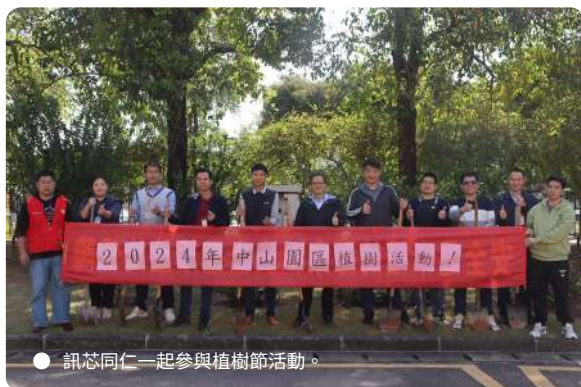
ND=未检出。

訊芯科技健康促進關懷措施

	服務系統	關愛中心：員工心理健康輔導、困難幫扶、疾病慰問、子女入學協助、員工申訴處理 緊急應變中心：廠區及員工緊急健康、安全事件處理
	專業協助	每位新進員工均有安排心理健康相關面談 心理健康課程：2024年共舉辦 11 場次
	諮詢管道	公司自保基金諮詢專線：公司內線分機 2705(訊芯)、6701(訊芸) 職場不法侵害／性騷擾／意見反應專線／RBA 反應管道：公司內線分機 2718(訊芯)、6704(訊芸)
	資訊分享	健康新知：定期於佈告欄與公司內部貼文宣導最新健康須知
	活動辦理	年度健檢、文體活動、知識競賽、團隊建設、下午茶活動、殘疾人慰問、節慶關愛



訊芯科技員工福利活動照片



社會關懷與共好

訊芯科技不僅關注本業的營運績效，也秉持著救助及幫助他人的精神，參與公益活動，透過長期投入救助及公益活動，實踐企業在地之社會責任。訊芯科技在公益事項的具體投入方面，從員工到社會，由內向外的落實公益行動；像是對住院員工與地方團體之幫扶與關懷行動，訊芯希望藉由企業的力量回饋鄉里，讓地方上更多需要幫助的人得到愛與關懷，打造共好共榮之社會。

:: 落實幫扶行動

訊芯科技自成立以來，深知員工及地方發展對於企業經營與成長的重要性。因此，訊芯在追求營運與績效的成長以外，也同樣關注對在地社群與員工的照顧。

對員工的照顧上，為讓員工得以保持健康，在崗位上發揮所能，訊芯不僅平時即提供良好的福利與豐富的休閒活動，照顧員工身心靈健康，更透過規劃急難相關救助辦法，讓員工能在急需時享有良好的保障。訊芯透過設置「住院慰問」等救助項目，提供同仁最即時的協助。

在地方社群方面，訊芯也參與中山市工會組織的幫扶活動，為廣大的福祉盡一份心力。2024 年，訊芯在地方工會團體方面參與了「全國助殘日慰問」、「在職工會會員住院暖心行動」、「區總工會 / 中山市總工會困難幫扶」以及「春節送溫暖及金秋助學」等活動，2024 年訊芯共提供 2 萬 8 千 3 百元人民幣 (約合台幣 13 萬元) 的金額，幫助同地方有需要的人群度過難關。訊芯也將持續投入幫扶行動，關懷內部員工及與當地居民，實踐企業之責任。

≡ 2024 年訊芯科技幫扶行動投入金額與項目

慰問類型	人次	總金額 (人民幣)
住院慰問	11	3,300
全國助殘日慰問	7	1,400
在職工會會員住院暖心行動	9	4,500
區總工會/中山市總工會困難幫扶	2	3,500
區總工會/市總工會春節送溫暖及金秋助學	4	8,000
新春送福袋	230	4,600
2024年慈善萬人行捐款	-	3,000
合計	263	28,300



06 Appendix

附錄

- GRI 準則索引表
- SASB 準則索引表
- 永續揭露指標－半導體業
- 上市上櫃公司氣候相關資訊

◆ GRI 準則索引

使用聲明	訊芯科技控股股份有限公司已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間的内容。
使用的GRI 1	GRI1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

:: 一般揭露

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	業務項目	P. 24
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P. 05
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人		
GRI 2-4	資訊重編		
GRI 2-5	外部保證／確信		
活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目 永續價值鏈	P. 24 P. 56
GRI 2-7	員工	人力分布	P. 82
GRI 2-8	非員工的工作者		P. 82
治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會 功能性委員會	P. 35 P. 41

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會	P. 35
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P. 37
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P. 41
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續委員會 風險管理	P. 41 P. 50
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P. 05
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P. 37
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會	P. 35
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P. 37
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P. 39
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P. 40
GRI 2-20	薪酬決定流程		
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制	
策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 總經理的話 永續委員會	P. 03 P. 04 P. 41
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P. 33
GRI 2-24	納入政策承諾		
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P. 49
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P. 48

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-28	公協會的會員資格	外部參與	P. 31
利害關係人議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P. 09
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P. 84

:: GRI 3 重大主題揭露流程

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析	P. 09
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題分析	P. 09

:: 重大主題揭露

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：供應鏈管理			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P. 56
GRI308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P. 57
GRI414-1	使用社會標準篩選之新供應商		
重大主題：員工福利			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P. 88
GRI202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P. 86
GRI401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P. 88
重大主題：職業健康與安全			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P. 94
GRI403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管	P. 97
GRI403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理	P. 102
GRI403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	安全衛生委員會	P. 96
GRI403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P. 97
GRI403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	P. 103
GRI403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職安危害風險控管	P. 97
GRI403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P. 94
GRI403-9	職業傷害	職業傷害事故統計分析	P. 100
GRI403-10	職業病	職業傷病預防管理	P. 102
重大主題：員工訓練與教育			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P. 91
GRI404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P. 93
重大主題：客戶關係管理			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
自主揭露	自訂主題	客戶服務	P. 61
重大主題：氣候變遷因應			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P. 66
GRI302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P. 69
GRI302-3	能源密集度		
GRI302-4	減少能源消耗	節能減碳	P. 70
GRI305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 71
GRI305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
GRI305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
GRI305-4	溫室氣體排放強度		
GRI305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P. 70
重大主題：經濟績效			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P. 27
GRI201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助	P. 28
重大主題：誠信經營			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	P. 46
GRI205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	P. 47
GRI205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	P. 46

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：員工多元與平等			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI405-1	治理單位與員工的多元化	人力分布 董事會	P. 81 P. 35
GRI405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P. 86
GRI406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P. 84
重大主題：水資源管理			
GRI3-3	重大主題管理	重大主題目標與行動成果	P. 16
GRI303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	P. 75
GRI303-2	與排水相關衝擊的管理		
GRI303-3	取水量	取水量	P. 75
GRI303-4	排水量	排水量	P. 76
GRI303-5	耗水量	耗水量	P. 76

:: 非重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 202：市場地位 2016			
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力分布	P. 81
GRI 207：稅務 2019			
GRI 207-1	稅務方針	稅務方針、治理與風險管理	P. 29
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理		
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理		

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P. 77
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		
GRI 306-3	廢棄物的產生		
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉		
GRI 402：勞/資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P. 84
GRI 408：童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P. 84

SASB 準則揭露及索引

:: 半導體業之永續會計指標

主題	指標代碼	揭露指標	單位	說明／對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	範疇一溫室氣體之全球總排放量	公噸 CO ₂ e	CH4. 溫室氣體排放
		全氟化化合物的總排放量（換算為二氧化碳當量呈現）	公噸 CO ₂ e	訊芯科技全氟化合物總排放量為 0%
	TC-SC-110a.2	揭露管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化說明	CH4. TCFD四大核心要素
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	十億焦耳（GJ）	CH4. 能源管理
		使用電網電力之占比	百分比（%）	CH4. 能源管理
		使用再生能源之占比	百分比（%）	CH4. 能源管理
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量，以及其中取自高度水壓力地區之比例（ 渡槽水風險地圖集 ）	立方公尺（m ³ ）	CH4. 水資源管理
		總耗水量，以及其中取自高度水壓力地區之比例（ 渡槽水風險地圖集 ）	立方公尺（m ³ ）	CH4. 水資源管理
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	公噸／%	CH4. 廢棄物管理
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化說明	CH5. 安心職場環境
		因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	無	CH5. 安心職場環境
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明（1）外籍員工及（2）海外員工比例	百分比（%）	CH5. 人力分布

主題	指標代碼	揭露指標	單位	說明／對應章節
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 （材料聲明標準）物質的產品收入比例	百分比（%）	訊芯包含IEC 62474 物質的產品收入比例為 0%
	TC-SC-410a.2	(1)伺服器、(2)桌上型電腦，及(3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率4 量化 依產品類別而不同	依產品類別而不同	訊芯非終端產品製造商，故此項不適用
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化說明	CH3. 供應鏈管理政策
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	無	訊芯科技於2024年無發生相關裁罰事件與損失。

:: 半導體業之活動指標

活動指標編號	揭露指標	單位	說明／對應章節
TC-SC-000.A	總產量	適用的計量單位	114,528.25萬顆
TC-SC-000.B	自產設施產量占比	%	100%

◆ 永續揭露指標－半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總量：164,325.41GJ 外購電力(%)：95% 再生能源使用率(%)：4%	十億焦耳(GJ) 百分比(%)
2	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：472.81 ML 總耗水量：314.22 ML	百萬公升(ML)
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	總量：38.33t 回收百分比：99.86%	公噸 (t) 百分比(%)
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	皆為0	比率(%)
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量及再循環之百分比	量化	訊芯產品廢棄物及循環再利用比例之計算方法建立中，今年尚無數據揭露。	公噸 (t) 百分比(%)
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	相關因應方式，詳見「Ch2. 風險管理」之段落。	不適用
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣
8	依產品類別之主要產品產量	量化	系統模組封裝產品 產量：114,515.38 萬顆 高速光纖收發模組 產量：12.87 萬塊	依產品類型而不同

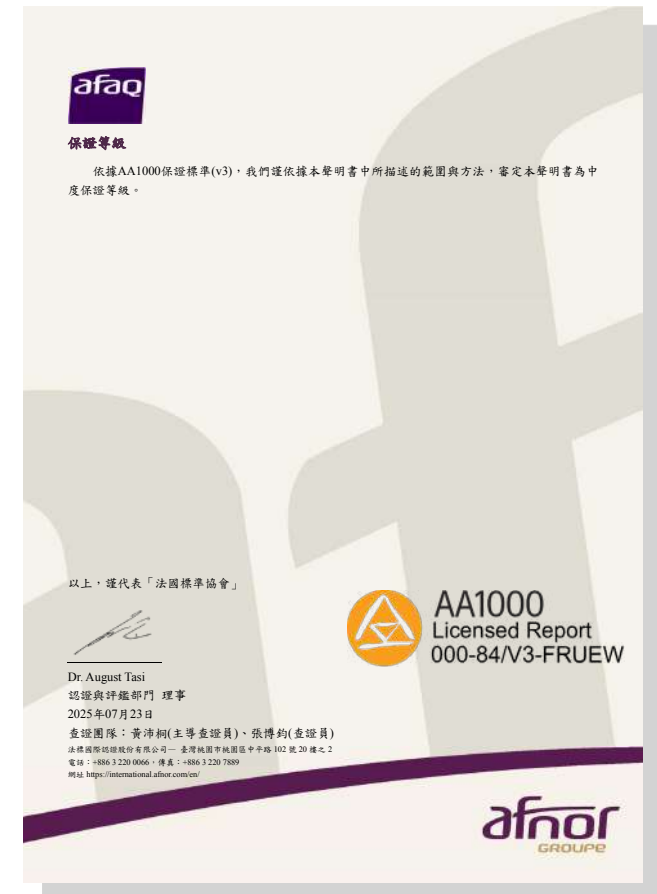
◆ 上市上櫃公司氣候相關資訊

:: 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	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。	詳見「Ch. 4 環境保護-氣候相關財務揭露」
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)。	詳見「Ch. 4 環境保護-氣候相關財務揭露」
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳見「Ch. 4 環境保護-氣候相關財務揭露」
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。	詳見「Ch. 4 環境保護-氣候相關財務揭露」
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。	訊芯尚未使用情境分析作評估，本項不適用
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。	訊芯尚未訂立因應管理氣候相關風險轉型計畫，本項不適用
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	訊芯尚未有內部碳定價，本項不適用
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。	訊芯尚未設定氣候相關目標、使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，本項不適用
9	溫室氣體盤查及確信情形。	詳見「Ch. 4 環境保護-溫室氣體排放」

註：訊芯科技2024年溫室氣體盤查與確信情形，以及減量目標，詳見《2024 年度年報》。

獨立保證意見聲明書





訊芯科技控股股份有限公司

