

虹冠電子工業股份有限公司
2025 年永續報告書

目錄

1 基本資訊.....	5
1.1 關於本報告書.....	6
1.1.1 報導期間.....	6
1.1.2 依循準則.....	6
1.1.3 邊界範疇.....	6
1.1.4 資訊重編.....	7
1.1.5 內部控制.....	7
1.1.6 外部保證/確信.....	7
1.1.7 聯絡資訊.....	7
1.2 永續策略與績效.....	8
1.2.1 經營者的話.....	8
1.2.2 永續績效.....	8
1.3 利害關係人議合.....	10
1.3.1 鑑別利害關係人.....	10
1.3.2 利害關係人溝通.....	10
1.4 重大議題管理.....	14
1.4.1 重大議題評估流程.....	14
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	15
2 公司治理.....	20
2.1 公司簡介.....	21
2.1.1 基本資訊.....	21
2.1.2 營運據點.....	22
2.2 治理結構.....	24
2.2.1 治理架構.....	24
2.2.2 功能性委員會.....	33
2.3 經濟績效.....	36
2.3.1 經濟價值.....	36
2.4 責任商業行為.....	37
2.4.1 誠信經營.....	37
2.4.2 人權政策.....	39
2.4.3 法規遵循.....	41
2.5 風險管理.....	42

2.5.1 風管組織.....	42
2.5.2 風險鑑別與因應措施.....	43
2.6 氣候變遷風險機會	45
2.6.1 氣候治理.....	45
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估.....	45
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估.....	46
2.7 資訊安全.....	48
2.7.1 資安管理政策.....	48
3 產品服務.....	50
3.1 產品服務.....	51
3.1.1 產品服務簡介.....	51
3.2 創新研發.....	52
3.2.1 創新研發.....	52
3.3 客戶關係.....	54
3.3.1 客戶關係管理.....	54
3.3.2 產品品質管理.....	54
4 永續供應.....	56
4.1 產業供應鏈	57
4.1.1 產業概況.....	57
4.1.2 供應鏈結構	57
4.2 供應鏈管理	59
4.2.1 供應鏈管理政策.....	59
5 環境友善.....	61
5.1 能源治理.....	62
5.1.1 能源管理.....	62
5.1.2 能源消耗.....	63
5.1.3 節能措施.....	64
5.2 排放監控.....	64
5.2.1 溫室氣體盤查.....	64
5.3 水源管控.....	66
5.3.1 取水排水耗水.....	66
5.4 廢棄物監管	67
5.4.1 廢棄物管理政策.....	67

5.4.2 廢棄物清運處置.....	67
6 員工照護.....	70
6.1 人力資本.....	71
6.1.1 人力管理.....	71
6.1.2 人才聘雇.....	71
6.1.3 勞資協議.....	75
6.2 薪酬與福利	77
6.2.1 平等優渥薪酬.....	77
6.2.2 完善福利措施.....	78
6.2.3 友善育兒職場	79
6.3 多元發展.....	80
6.3.1 培育訓練.....	80
6.3.2 績效考核.....	82
6.4 職場安全.....	84
6.4.1 職業安全衛生管理	84
6.4.2 職業傷害與職業病	86
7 社會共榮.....	88
7.1 社會投資.....	89
7.1.1 社會投資策略	89
7.1.2 社會參與成果	90
附錄	92
GRI 準則索引表	93
加強揭露永續指標	101
氣候相關資訊	102

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為虹冠電子工業股份有限公司（以下簡稱虹冠電子、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

前次報告書發行時間：2025 年 7 月

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

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

1.1.2 依循準則

本報告依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司(母公司)重要營運據點為主，包含：汐止辦公室及新竹總部。

註 1：合併財報中被合併個體公司之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為子公司尚未開始統計永續資料。

註 2：本公司合併財務報表編製主體包含 Wisdom Bright Inc.、Wisdom Mega Corp.、金虹冠科技股份有限公司(簡稱金虹冠)、Wisdom Toprich Technology Limited、深圳冠順微電子有限公司(簡稱冠順)，除金虹冠及冠順有實質運營外，其餘均屬境外控股公司，以上合併報表公司均未納入本次永續報導。

▼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。報告書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	溫室氣體排放量為參考 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，但未經外部第三方查證；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	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊管理辦法，由財務處負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度由財務處負責彙整資料與撰寫、財務處主管負責初審編制、營運長執行內部稽核、董事長核定後定稿，最終送交董事會審查通過。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書經內部審核並核決定稿後，由管理階層就報告書內容完整性、揭露成熟度及後續推動規劃進行討論，並決議本年度暫不執行外部保證確信程序。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：虹冠電子工業股份有限公司新竹總部-會計財務

聯絡窗口：江昭瑩

電話：03-567-9979#333

電子信箱：amy_chiang@championmicro.com.tw

公司網站：<http://www.championmicro.com.tw>

地址：新竹科學園區新竹市園區二路 11 號 5 樓

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平等的未來。

本公司在營運管理上積極落實對 ESG 的要求，在「E」方面，虹冠公司的核心技術是透過電源轉換效率的提升以達到節能省電，未來在環境保護方面將持續做出貢獻；在「S」方面則追求員工、股東、客戶、供應商四贏的結果，打造互利共好，共存共榮的經營理念；「G」方面則持續落實公司治理的要求，以積極的態度、持續的行動，與產業鏈夥伴共同實踐永續，為環境、社會及經濟正向發展貢獻心力。

虹冠電子工業股份有限公司

方敏宗董事長

1.2.2 永續績效

本公司配合台灣「公司治理 3.0-永續發展藍圖」進程，以「強化董事會職能，提升企業永續價值」、「提高資訊透明度，促進永續經營」、「強化利害關係人溝通，營造良好互動管道」、「接軌國際規範，引導盡職治理」及「深化公司永續治理文化，提供多元化商品」等 5 大主軸為中心，持續推進及精進本公司永續發展目標。

2025 永續績效

環境保護(Environmental): 2024 年起，永續目標為每年持續較前一年減少碳排放量 1%、廢棄物減量 1%，並採購綠色商品。

社會責任(Social):

每年員工滿意度調查:2025 年全體員工滿意度達 4.21 分(滿分 5 分)。

提升員工薪資福利:2025 年離職率為 6%，較前一年下降。

雇用多樣性與包容性員工:雇用不同國籍及各式專長員工。

推動綠色供應鏈管理:持續推動供應商應取得綠色供應鏈認證。

公司治理(Governance):

董事會多元性:2025 年新增一位女性董事，女性董事佔比由 0%提升至 14%。

定期發佈 ESG 報告:2025 年起，每年出具永續報告書，並公告於公司網頁。



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

虹冠電子考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對虹冠電子具有影響性及受虹冠電子影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共六類，包含員工、股東/投資人、政府機關、社區、供應商、客戶。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，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 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼虹冠電子利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由 ESG 各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續發展委員會	各議題負責單位定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果
4	董事會	議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

▼虹冠電子主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關注議題	溝通管道	回應方式	頻率	2025 年實績
客戶	- 產品品質與服務 - 客戶關係 - 侵犯客戶隱私	台灣各代理商定期會議	透過代理商會議溝通了解客戶意見及需求	定期/週二	代理商會議：共 48 次
		拜訪客戶、電話溝通及信件往來	交換市場訊息與產業趨勢	不定期	
		客戶意見需求調查	客戶回饋及溝通	不定期	
股東 投資人	- 財務績效 - 產品品質與服務 - 誠信與倫理 - 公司治理	股東常會	聽取股東意見及說明經營目標	一次/每年	股東常會：114 年 6 月 5 日
		法人說明會	說明營運概況與投資人互動溝通	一次/每年	法人說明會：114 年第三季及第四季
		公司網站	投資人專區方便投資人瞭解公司營運狀況	定期/每季	定期上傳財務季報
		公開資訊觀測站	及時發佈各項重大訊息及揭露公司財務及營運資訊	不定期	中英文重大訊息公告
員工	- 勞雇關係 - 薪資福利 - 職安衛生	勞資會議	每季召開勞資會議	定期/每季	勞資會議：每季一次，已開 4 次
		ISO 認證查核	舉行查核 ISO9001	一次/每年	年度查核：114 年 4 月 17-18 日

利害關係人	關注議題	溝通管道	回應方式	頻率	2025 年實績
	教育訓練	公司意見箱	提供員工申訴及表達意見的管道	不定期	無申訴
		員工福利	舉辦員工相關活動	不定期	年度尾牙、員工旅遊、年度健康檢查一次
		教育訓練	公司內訓、外訓申請	不定期	114 年共 79 教育訓練班次，合計 1070.5 人時
供應商	- 供應鏈管理 - 汙水與廢氣物管理 - 環境保護法規遵循	外包商管理	雙週會/月會/外包商稽核	不定期	會議記錄：共 46 次 稽核外包商記錄：共 13 份
		減碳排放議題	建議供應商及辦公室減碳排放	年度	虹冠碳排放 540.0454 噸
		環境保護法規遵循	環保保證書及聲明書	年度	簽署 73 份
政府機關	- 公司治理 - 誠信經營 - 永續經營	研討會及說明會	參與主管機關各項會議	不定期	派員參加證期局或交易所舉辦的宣導會

利害關係人	關注議題	溝通管道	回應方式	頻率	2025 年實績
社區	- 社會關懷 - 友善環境 - 產學合作	社會環境關注	透過贊助公益團體進行社會關懷及友善環境	年度	114 年度捐款十五萬元至靈鷲山慈善基金會
		人才培育	與公私立大學進行產學合作	年度	114 年度產學合作: 成大、臺科大

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

虹冠電子由永續發展委員會每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且每年將各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1.鑑別關鍵議題

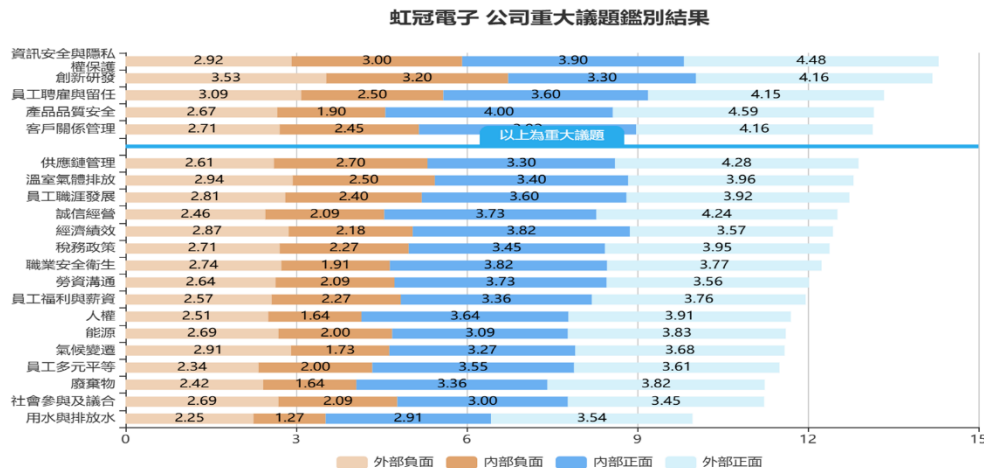
(1)歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

(2)辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準、產業規範與標準、同業標竿企業、加強揭露永續指標等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 21 項永續議題。

Step 2.決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2025 年共計回收 76 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 66 份，內外部分別為 11 份與 55 份。本年度重大議題鑑別過程已參考同業揭露情形，並透過同業加權分析，鑑別出前五項重大議題作為本報告書之揭露重點。



本公司取加權後總分前 5 大為門檻，選取之重大議題分別為：

- 1.資訊安全與隱私權保護
- 2.創新研發
- 3.員工聘雇與留任
- 4.產品品質安全
- 5.客戶關係管理

相較前期重大議題鑑別結果，本年度增加創新研發，相較去年度的共 16 項重大議題，部分未達本年度重大性門檻，議題大幅下降是因評估方法改變，今年採用 GRI3 的鑑別流程，並加以重新彙整意見，鑑別出對虹冠具實質性衝擊的重大主題，因此導致部分議題非為本年度重大議題，然我們仍會維持與監督既有的管理措施，減少對經濟、環境或人（人權）的衝擊。

Step 3.重大議題資訊報導

由永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4.持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為虹冠電子重大議題管理的最高決議及監督單位，而永續發展委員會成立於 2025 年 10 月 30 日，故 2025 年度先由營運部負責推動重大議題鑑別，後續交由永續發展委員會進行後續作業(註¹)，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會及永續發展委員會每年至少召開一次會議，討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

註¹：第一次會議於 2026 年 2 月 5 日召開。

重大議題列表

▼2025 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標		
								1-3 年內	3-5 年內	5 年後		
客戶關係管理	自訂主題	穩定營收並強化長期客戶合作關係	客戶集中度高可能影響營收穩定性	定期與代理商溝通並確保交期與品質		V	V	透過代理商會議，精進客戶關係發展	年度客戶滿意度調查，與客戶深入互動，發掘市場的潛在商機，改進產品設計	持續強化滿意度的評鑑結果	定期檢討客戶訂單與出貨狀況	客戶關係管理
創新研發	GRI302-5	企業持續投入研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時	企業未積極投入研發綠色轉型，消費者或客戶轉採購其他	鼓勵相關單位創新研發	V	V	V	使用環境友善材料、產品能源效率提升	擴大產學合作	訂定研發人員應知應會之技術指標，及技術問題解決能	年度研發目標，依照計畫之目標管理項目進度控管，並檢	創新研發

重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標		
								1-3 年內	3-5 年內	5 年後		
		的碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入。	商品，使之無法於市場繼續銷售。							力	討研發進度。	
資訊安全與隱私權保護	GRI 418-1	強化公司治理與風險管理	潛在的資安事件損失	透過內部稽核、資安事件件數追蹤、教育訓練完訓率、弱點掃描結果及外部稽核結	V	V	V	2025 年已完成專責資安單位設置，達成短期目標；風險評估與測試機制持續建置中	提高員工對資訊安全威脅的認識和防範能力，定期進行風險評估和測試	持續投入資源來提高公司的資訊安全水準	建立資料加密、防火牆、存取控制等防護措施	風險管理 資訊安全

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標		
								1-3 年內	3-5 年內	5 年後		
				果，定期評估資安管理措施之有效性。								
產品品質安全	GRI 416-1、416-2	增強市場競爭力，持續經營與營收成長	經濟損失，利害關係人信心流失	依 ISO 標準中的計畫、執行、查核、行動品質管理流程，以改善產品生產過程	V	V	V	精進產品安全驗證法規鑑別與程序	導入相關產品安全與環保認證與管理系統	設計創新綠色產品	定期召開管理會議，協調各部門分工、處理及相關缺失改善	產品品質管理

重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標		
								1-3 年內	3-5 年內	5 年後		
				和提高產品品質								
員工聘雇與留任	GRI 202-2、401	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升	舉辦員工滿意度調查、勞資會議，收集員工意見並採取改進措施		V		強化產學合作關係以及儲備人才養成，依員工的個人發展規劃提供不同培育計畫並鼓勵員工全方位學習	與專業培訓機構合作，新增多元招募管道	持續拓展多元招聘管道，持續強化人才養成相關措施	制定關鍵職務留任計畫、提供具競爭力的薪酬福利、職業生涯發展訓練	人才聘雇薪酬與福利多元發展

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

虹冠電子成立於 87 年，產品為 Power Management IC，技術發展致力於高功率 AC-DC（交流轉直流）整合型電源管理 IC，並推出具節省電力及高效能功率 IC，應用在桌上型電腦、雲端伺服器及 LED 顯示器等產品，總部位於臺灣新竹市，並在中國、美國設有子公司或營運據點。

公司名稱	虹冠電子工業股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	87 年 12 月 30 日
總部位置	新竹科學園區新竹市園區二路 11 號 5 樓
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	AC/DC 功率積體電路/電源控制管理 IC/功率分離式開關元件
實收資本額	798,235,900 元
淨銷售額	1,055,311,000 元
員工人數	67 人

• 公司組織精神與願景

持續提供客戶高品質且具成本效益的創新性功率類比產品，以成為綠色能源解決方案的設計者，具有高附加價值。隨時隨地提供完整的技術支援與服務鞏固既有之強大研發人力，以增加產業競爭力結合下一代新的技術，開發符合市場所需之解決方案提供可幫助客戶提昇產品競爭力之解決方案。

• 公協會會員

虹冠電子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。截止至 2025 年本公司加入 1 個公協會組織，列示如下：

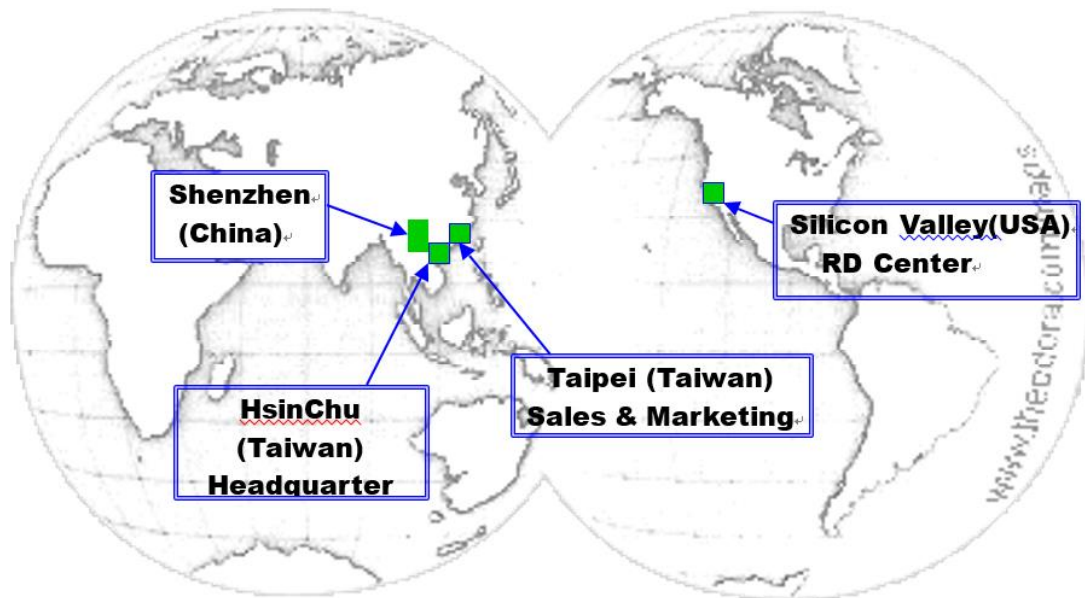
公協會組織	會員身分
台灣科學園區科學工業同業公會	一般會員

2.1.2 營運據點

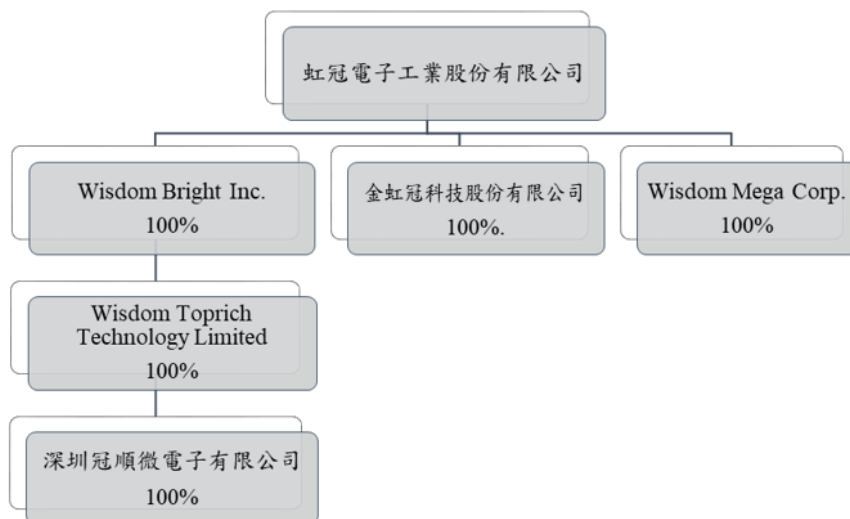
▼虹冠電子營運佈局

本公司其下設有 Wisdom Bright Inc.、Wisdom Mega Corp.、金虹冠科技股份有限公司、Wisdom Toprich Technology Limited、深圳冠順微電子有限公司共五家子公司。

本公司主要營運佈局如下



一、關係企業組織圖



二、各關係企業基本資料

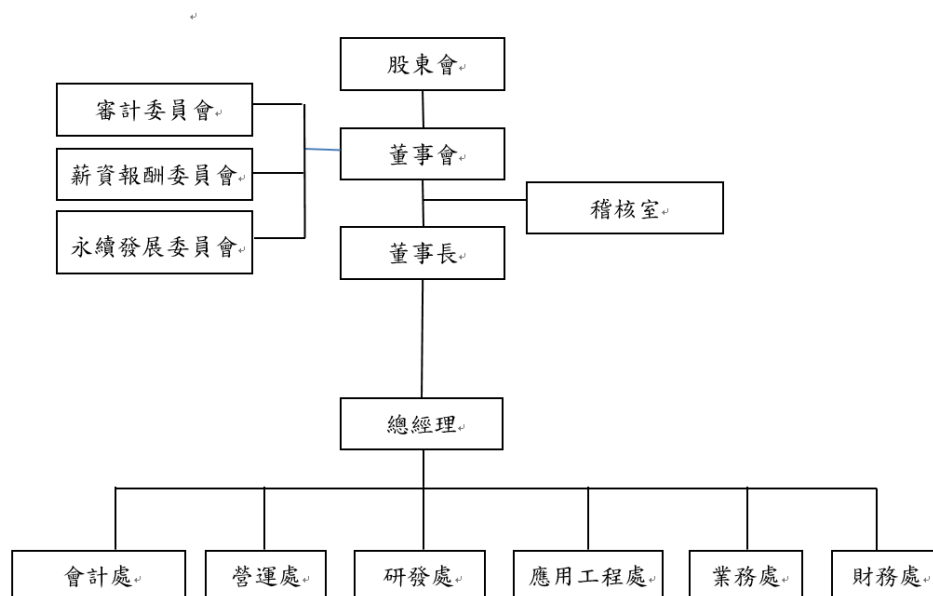
企業名稱	營運據點國別	主要營業項目
虹冠電子工業股份有限公司	台灣新竹市，總公司 位於新竹，設有汐止 辦公室	電子產品技術開發
Wisdom Bright Inc.	Seychelles	控股公司
Wisdom Toprich Technology Limited	Seychelles	控股公司
深圳冠順微電子有限公司	中國深圳	電子產品技術開發
Wisdom Mega Corp.	Seychelles	控股公司
金虹冠科技股份有限公司	台灣新北市汐止	電子產品技術開發

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

本公司董事會為公司最高治理單位，其會議主席為董事長，董事長未兼任總經理等高階管理職務。



• 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

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，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，亦綜合考量其於永續治理、風險管理、法遵或社會影響管理等面向之經驗，並考量董事會組成的多元性後，諮詢利害關係人等提名建議。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事），男女比為 6:1。

虹冠電子原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 6 次董事常會及 1 次臨時董事會議，平均出席率為 93.9%。各董事出席情形與議案內容請詳虹冠電子 2025 年年報第 15 頁。

▼虹冠電子董事資料(本屆董事會任期：114年6月5日至117年6月4日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事長	3	強茂(股)公司 (法人代表人：方敏宗)	男性	51歲 (含)以上	-	強茂股份有限公司董事、璟茂科技(股)公司法人代表人、強茂電子(無錫)有限公司董事、強茂電子(北京)有限公司董事、蘇州群鑫電子有限公司董事、深圳威銓電子有限公司副董事長、Aide Energy (CAYMAN) Holding Co.,Ltd.董事長兼總經理、AIDE Energy Europe Coöperatie U.A.合夥人、AIDE Energy Europe B.V.董事、EC Solar C1 SRL 董事長、強茂半導體(徐州)有限公司董事、熒茂光學(股)公司董事長、MILDEX ASIA Co.,LTD.董事、熒茂科技(無錫)有限公司董事長兼總經理、SINANO TECHNOLOGY CORP. 董事、熒茂光電(徐州)有限公司董事長兼總經理、MILDEX TECHNOLOGY HOLDING (CAYMAN) CO.,LTD.董事、JUMPLUS CO.,LTD.董事、凡甲科技股份有限公司法人代表人、天二科技(股)公司法人代表人、金茂投資(股)公司董事			V

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
						長、金虹冠科技股份有限公司董事長、PANJIT JAPAN 株式会社董事長、興茂科技股份有限公司法人董事代表人、Wisdom Bright Inc. 董事、Wisdom Toprich Technology Limited 董事、Wisdom Mega Corp. 董事、深圳冠順微電子有限公司董事、パンジット・ニッポン・トウシ株式会社董事長、強茂投資股份有限公司董事長			
董事	3	強茂(股)公司 (法人代表人：沈盈秀)	女性	51 歲 (含)以上	-	強茂(股)公司財務長			
董事	3	CHEN RAY	男性	51 歲 (含)以	-	Altas Magnetics Corp. 營運長			

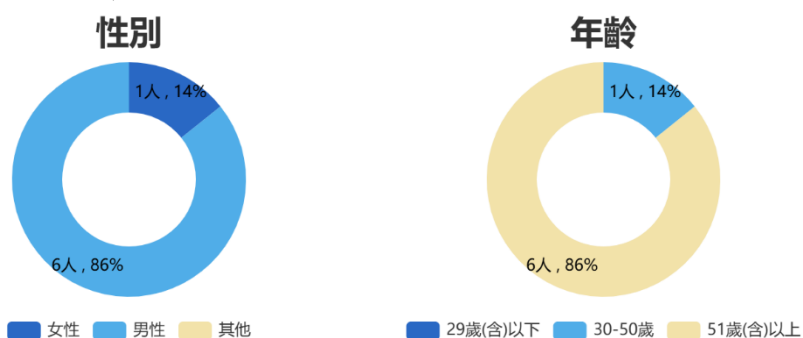
職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
				上					
董事	3	林保偉	男性	30-50歲	擔任本公司總經理	深圳冠順微電子有限公司總經理			
獨立董事	3	詹文雄	男性	51 歲 (含)以上	-	新應材(股)公司董事長 凌陽科技(股)公司法人董事代表人 彥文資產管理顧問(股)有限公司董事 歐利得材料科技股份有限公司法人董事代表人 德鑫貳半導體控股股份有限公司法人董事代表人 新應材日本株式会社法人代表人董事 鳳凰柒創新創業投資股份有限公司法人董事代表人 新寶紘科技股份有限公司法人董事代表人 昱鐳應材股份有限公司法人董事代表人及董事長 海悅國際開發(股)公司法人董事代表人 芯鼎科技(股)公司法人代表人董事	V	V	V

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
						映泰股份有限公司獨立董事 年興紡織股份有限公司獨立董事 可成科技(股)公司獨立董事			
獨立董事	3	張道林	男性	51 歲 (含)以上	-	芯科大科技有限公司董事長	V	V	V
獨立董事	3	傅新彬	男性	51 歲 (含)以上	-	台郡科技股份有限公司獨立董事、薪酬及審計委員會委員 牧德科技(股)公司薪酬委員會委員 台灣智慧物聯資訊發展協會秘書長 承賢科技股份有限公司董事 鐳鼎科技股份有限公司董事	V	V	V

註 1:上述董事中林保偉兼任本公司總經理，其餘董事非本公司利害關係人代表。

註 2:本公司於 2025 年 6 月 5 日完成董事全面改選，強茂股份有限公司代表人：沈盈秀、CHEN RAY 董事自該日新任，2026 年 3 月 13 日張道林獨立董事辭任。

董事性別及年齡分布圖



▼董事專業能力與經驗分布

[illegible]

- **董事進修**

虹冠電子每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年董事參與之課程或論壇包含公司治理、智慧財產權、自然與氣候的風險管理，建立永續商業模式等，全體董事累積之進修時數為 48 小時，詳細進修課程請參閱 2025 年年報第 25 頁。

- **董事及高階主管薪酬結構**

虹冠電子董事薪酬「董事薪酬管理辦法」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含固定(僅獨立董事領取固定薪資)及不固定酬勞(董事會出席費)等，董事均未領取退休金。董事薪資由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，本公司目前未設有索回機制，2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考虹冠電子 2025 年年報。

虹冠電子高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考虹冠電子 2025 年年報。

- **董事及高階管理階層與退休政策**

虹冠電子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。詳情請參考虹冠電子 2025 年年報第 10 頁。

- **董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形**

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，本公司預計 5 年內逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

- 董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- 1.對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
- 2.提升董事會決策品質
- 3.董事會組成與結構
- 4.董事之選任及持續進修
- 5.內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

- 1.公司目標與任務之掌握
- 2.董事職責認知
- 3.對公司營運之參與程度
- 4.內部關係經營與溝通
- 5.董事之專業及持續進修
- 6.內部控制

2025 績效評估結果：

虹冠電子本年度內部評估結果為優等，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。且董事會及各功能性委員會委員亦未提出改善項目，因此本次績效評估後，董事會運作上並未有實務上的變化，本公司已將報告結果於 2026/3/4 提報予董事會。

▼董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	優等
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	優等
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會、薪 酬委員會	優等

- 利益衝突管理

虹冠電子董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，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載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

- 2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：虹冠電子 2025 年年報第 43-44 頁及第 47 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由公司治理部門監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，虹冠電子並未發生重大利益衝突事件。

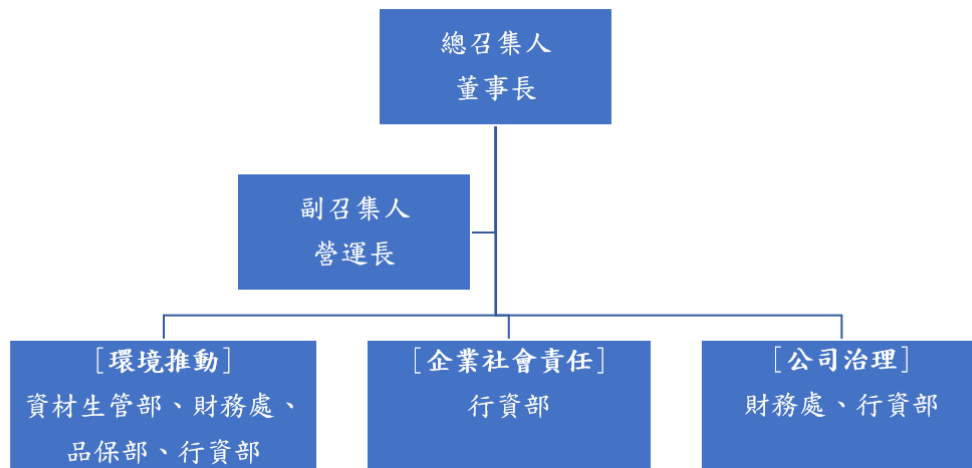
2.2.2 功能性委員會

- 永續發展委員會

虹冠電子工業股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由董事長及三名獨立董事組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、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，每年一次向董事會報告執行成果。

委員會轄下按照功能權責成立三個執行小組：環境推動、企業社會責任及公司治理，由營運長擔任副召集人，負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，董事長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。

▼推動永續發展組織圖



• 永續發展委員會執行情形

2025 年虹冠電子工業股份有限公司永續發展委員會成立於 2025 年 10 月 30 日，於 2026 年 2 月 5 日召開第一次會議，成員平均出席率為 100%，本次會議內容主要針對本報告書之重大議題進行討論，因相關會議係於報告書撰寫期間召開，故納入本報告書中揭露。

由於 2025 年度為永續發展委員會設立初始營運階段，經檢視當年度營運情形，未發生需向最高治理單位溝通之關鍵重大事件，故本報導期間相關溝通事項為 0 件，因此亦無需向董事會溝通之關鍵重大事件。

• 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 3 人，3 人皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2025 年 6 月 5 日至 2028 年 6 月 4 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上至少每年召開二次會議，2025 年共召開 5 次會議，成員出席率為 93%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，本公司薪酬制度由薪資報酬委員會定期檢討，並提董事會討論。現階段尚未設置外部利害關係人參與機制，亦未聘任第三方獨立薪酬顧問參與薪酬政策之審視或決定。未來將視公司治理需求、法規發展及利害關係人意見，評估導入外部參與或獨立顧問機制之必要性。此外，每年度員工及董事酬勞之發放，均依相關規定提請股東會決議通過。

本年度員工與董事酬勞於 2026 年 5 月 22 日於股東會決議通過。

- **審計委員會**

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2025 年 6 月 5 日至 2028 年 6 月 4 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

- 審計委員會執行情形：虹冠電子 2025 年年報第 18 頁。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

民國 114 年毛利比 113 年成長約 30%，隨著新產品推出及新市場開發將會持續挹注公司未來營收。

儘管高階高瓦數電源技術更迭迅速，以及軟體遊戲大作推出對終端需求的刺激有限，加上 AI 領域帶動的換機潮未如預期般爆發，整體市場呈現穩健但非激進的成長態勢。公司利用在控制 IC 市佔高達 9 成的高市佔競爭優勢，搭配自有功率元件(MosFET)進行推廣，為客戶提供整機效能優化與成本節降的解決方案針對原有的 IC 產品線持續優化成本結構，以維持競爭力並穩固既有客群的獲利水平。

民國 114 年遊戲機應用已成功切入 Nintendo Switch 與 Microsoft Xbox 供應鏈並取得初步成果。下階段將集中資源攻克 SONY PS 系列訂單，力求達成三大主機品牌全面覆蓋。

總結 2025 年，本公司合併營收為 1,055,311 仟元，較 2024 年成長 29%；合併稅後淨利 272,449 仟元，稅後每股盈餘 3.42 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼虹冠電子合併財務績效

項目	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	816,028	1,055,311
稅前淨利(淨損)(仟元)	237,469	349,447
稅後淨利(淨損)(仟元)	195,796	272,449
每股盈餘(虧損)(元)	2.45	3.42
現金股利(元/股)	2.00	2.80

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2025 年度之分配數經 2026 年 3 月 4 日董事會決議通過。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

本公司目前尚未正式建置盡職調查制度，目前係以誠信經營規範、教育訓練、申訴檢舉機制或供應商管理作為基礎管理措施，未來將逐步強化相關機制。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於[公司網站](#)。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻(政府官方文件、準則、倡議等)
董事會	財行處	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
董事會	財行處	誠信經營作業程序及行為指南	上市上櫃公司誠信經營守則

虹冠電子為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件等，透過供應商評鑑及承諾書管理，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	1.保密及智慧財產權約定合約 2.員工聘僱承諾書(含營業秘密、相關智慧財產權、著作權法)	100%
商業夥伴	現有供應商	年度評鑑時	供應商企業社會責任承諾書	100%

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(業務保密、利益迴避)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，另外每年也針對在職員工進行人權政策宣導課程，藉以預防不誠信行為之發生。

2025 年共 65 位(2025/10 上課人數)同仁參與誠信經營相關訓練課程(請參閱公司網站/各項規章執行情形，<https://www.championmicro.com.tw/investors/33>)，測驗合格率为 100%。

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，虹冠電子各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

本公司訂有不合法與不道德行為檢舉制度，並設有獨立溝通管道，由發言人擔任窗口，聯繫方式包括電話((03)567-9979)、網站

(<https://www.championmicro.com.tw/contact>)、專屬信箱

(invest@championmicro.com.tw)、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人如為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當處置，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。

● 申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，與利害關係人蒐集意見與建議，以作為機制規劃與優化之參考，制定並實施改善措施，包含個案協調、勞資協商、改善計畫、醫療 / 心理支持、契約修正、供應商改善追蹤等改善措施，以預防類似事件再次發生，回應利害關係人對於疑慮提出機制之需求與期待。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

本公司 2025 年並無申訴或檢舉案件發生

● 反托拉斯規範

虹冠電子為維持市場之良性競爭、促進經濟效率，嚴格遵循國內、外相關法規，及避免與同業或協會間協調生產量及銷售量、操縱價格等情事，訂立相關內部控制制度，包含：銷售循環、生產循環等，並輔以內部稽核作業，進一步預防貪腐、壟斷等弊端。

- **管理方針**

虹冠電子承諾遵守反托拉斯法，根據台灣法規建置執行計畫，除專責單位之設立外，各業務單位和行政部門亦須推派代表不定期探討《公平交易法》、《反托拉斯法》等相關法遵議題，並透過風險評估，識別未來潛在風險較高的據點與法規項目，並檢討加強相應的監督與防範機制。

- **法律訴訟**

虹冠電子截至 2025 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

虹冠電子於 2020 年 12 月董事會中已訂定本公司人權政策，將善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，包含多元包容性與平等機會、不僱用童工、符合基本薪資、合理工時、多元溝通管道、落實資訊安全、健康安全職場及結社自由等內容，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。

虹冠電子敦促供應商落實環境保護與節能減碳、與供應鏈溝通淨零碳排議題、持續收集相關碳盤查數據、改善勞動安全與衛生、重視工作與人權，共同善盡企業的社會責任。因此本公司主要供應商所簽署的社會責任承諾書，已承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。

- **人權風險辨識與政策制定**

虹冠電子係依據過去年度所鑑別之人權議題及所屬產業常見之人權風險項目，持續進行風險辨識、管理與預防。2025 年度本公司並無發生人權案件。

2025 年辨識出具有潛在風險的人權議題為歧視、員工結社與團體協商自由、童工、強制勞動 / 勞資爭議、弱勢群體權益 / 原住民權益等；相較於去年，風險值並未改變。

政策決策單位	董事會
執行單位	人資單位
督導單位	行政資訊部

審核頻率	每年
適用對象	所有員工
調查機制	內部稽核每年一次，並依據不合法與不道德行為檢舉制度，可以書面、郵件電話等方式進行申訴
審核機制	發現後補償措施包括受理、調查、處理、改善及回報
補救方式與連結	董事會通過訂定人權政策，並落實執行

• 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人了解虹冠電子各項人權政策內容，除將人權政策公告於公司官網

(<https://www.championmicro.com.tw/corporate/12>)、新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

▼2025 年人權教育訓練紀錄

2025 年(2025/10 上課人數)針對同仁實施人權保障相關訓練，共 65 位同仁完成訓練，並參加課後測驗，百分之百通過測驗。未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

• 人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司訂有不合法與不道德行為檢舉制度，針對利害關係人、投資人及員工設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、申訴違反人權案件等，申訴人可以書面、郵件電話等方式進行申訴。公司受理申訴人後，將進行調查、處理、改善及回報等處理流程，為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由董事長組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

連絡電話:(03)567-9979

聯絡信箱:cmchr@championmicro.com.tw

官網申訴:<https://www.championmicro.com.tw/investors/Category/12>

實體信箱地點:新竹總公司 7 樓員工意見信箱

本公司每年度請主要供應商出具供應商社會責任承諾書，以確認合作供應商符合本公司人權政策要求。2025 年底並未有發生潛在人權風險之情事。

2.4.3 法規遵循

本公司於 2025 年度未發生違反環境、社會、治理與經濟，以及產品與服務相關法規之情形，無因此遭受裁罰或非金錢性制裁；另本年度亦未受到重大違規裁處，或繳納前年度違規款項。

上述重大違規判定標準金錢門檻及非金錢標準為「單一裁罰達新臺幣 100 萬元以上」及「造成重大營運中斷、主管機關重大處分、重大社會關注或商譽影響之事件」。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織依據『上市上櫃公司治理實務守則』第 27 條規定，於本公司董事會下成立之『永續發展委員會』作為風險管理之最高權責單位。各單位按照「風險管理政策及程序辦法」執行風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，虹冠公司由董事長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

虹冠公司風險管理流程

風險辨識	虹冠公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1.分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2.對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	虹冠公司將風險控制及監督透過內部稽核進行風險控制及監督對本公司之風險管理進行查核，適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在風險議題，確保其符合既定規定與控管程序。 針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。 於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由董事長或其指派之人負責協調與監督。 針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
風險溝通	風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

本公司遵照聯合國在《關於環境與發展的里約宣言》第 15 條預防原則表明指出：『各國根據自己的能力應廣泛應用預防辦法，保護環境。凡有嚴重威脅或不可逆轉的損害，不得使用缺乏充分的科學確定性為理由推遲防止環境退化的措施。』，因此本公司針對所有營運據點，並涵蓋當地全體員工，運用此預防方針為本公司之環境風險評估措施方法，幫助本公司在進行環境管理減少及避免環境負面衝擊。

虹冠電子依重大議題原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策，並依據虹冠電子風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

重大議題	風險評估項目	風險管理政策
環境	環境保護	本公司依據法規制定環境保護措施，由專責單位定期每季檢視國際環保趨勢，持續朝著加強環境管理系統、加強綠色產品開發、加強綠化供應鏈管理以確保產業的競爭力，並進行內部教育訓練與宣導，使員工了解到氣候變遷的衝擊影響。
社會	供應鏈風險	因應可能因人為或天然因素導致供應商發生之緊急或意外事件，採取適當應變措施，包括對產品開發、生產、銷售、交期與服務等與客戶權益相關的衝擊： 1.平常措施：維持適當數量之安全庫存，並依各該項產品委工所在地不同分別存放於各地之倉庫或各委工配合廠之倉庫。 2.緊急狀況措施：成立緊急應變小組，進行業務影響評估後，擬定應變及服務等級之計畫，並交付相關部門執行之，直至狀況解除或生產恢復正常。
	產品安全	本公司各項產品遵守政府規範的各項服務法令，符合歐盟 RoHS 規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質。
公司治理	財務風險	1.利率變動影響：本公司並無因利率變動，而對本公司損益有重大影響情事。本公司約當現金部位主要以投資銀行定存及貨幣型基金為主，往來之金融單位皆是國內外具有一定評比及規模之機構，以獲取穩定、安全之資

重大議題	風險評估項目	風險管理政策
		金投資報酬。 2.匯率變動影響：為避免因匯率波動對本公司之營收及獲利造成重大影響，本公司除有專責人員每日觀察外匯市場變化及蒐集相關資訊外，並採取下列具體因應措施： A.業務單位向客戶報價前，先行對匯率走勢進行審慎評估，並綜合考量影響匯率升貶之各項因素，採取較合理穩健之匯率作為業務報價之基礎，以降低匯率變動對公司營收及獲利之影響。 B.除與往來銀行與專業金融機構保持密切聯繫，期充分掌握國際匯率之走勢外，內部並定期檢討匯率走勢，針對外幣資金部位規範操作策略，另依避險需求採預售遠期外匯等方式，以降低匯率變動之衝擊。 C.開立多種外幣帳戶，視實際資金需求或匯率走勢，調節所持之外幣部位，並盡量以同幣別之銷貨收入支應應付帳款，利用自動避險之特性已規避大部分之匯兌風險。 3.通貨膨脹：對本公司損益並無重大影響。
	資訊安全風險	本公司由資訊部負責全公司資訊安全規劃，並依據資訊安全政策以控管及維持公司營運及會計等重要運作的功能，控管作業如下： 1.端點保護：包括防毒軟體、保持作業系統與軟體的隨時更新，以有效降低漏洞與風險。 2.網路保護：包括新世代防火牆、郵件保護及防駭機制。 3.資料保護：重要資料透過備份系統，在備份完成後立即將備份資料傳送一份到異地。 4.健檢機制：透過自我檢測及委外檢測，確保公司內的伺服器的安全。

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

本公司於 2020 年 12 月董事會通過「風險管理政策及程序辦法」，納管風險包含氣候變遷與環境風險，2025 年 10 月再成立永續發展委員會，監督各項永續發展事務，本公司風險治理單位組織如下：

一、董事會及董事長

本公司由董事會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管；由董事會核定整體之風險管理政策與重大決策。

二、總經理及總經理室

總經理負責統籌並監督整體風險管理之執行與協調運作；財行處協助總經理完成上述工作，並為本辦法之風險管理秘書單位。

三、稽核室

本公司稽核室直接隸屬於董事會，對本公司之風險管理進行查核，適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在風險議題，確保其符合既定規定與控管程序。

四、各風險管理單位

本公司各風險管理單位，應充分了解所轄業務面臨之風險，於訂定各項作業管理規定時納入風險管理相關機制。

五、各單位及子公司

本公司各單位及子公司應明確辨識其所面臨之各項風險，並遵從規定執行必要之作業及風險管理工作，確保所涉風險控制於可承擔之範圍內。

由上述組織彙整各層級組織管理體系鑑別之風險要素、風險回應策略及執行檢討，2026 年起向永續發展委員會報告風險管理執行情形，再由永續發展委員會就整體風險管理計畫運作情形，每年至少向董事會報告一次執行情況。

上述組織彙整盤點氣候風險及其對財務之影響後，進行風險整合，經由各風險管理單位每年一次進行討論及檢視，評估對公司營運之影響，將營運相關之氣候議題，歸納分類產出年度關鍵風險議題，將其納入風險管理方案，由各單位進行追蹤管理，並每年向董事會報告。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

本公司由風險管理小組參考國際、產業趨勢等新興風險與機會資料，召開氣候變遷風險與機會鑑別與評估會議，會議中依定義的風險等級來鑑別與評估風險與機會，且最後決議所鑑別出來的高度風險與機會。

氣候風險評估流程分為五個步驟如下：

- 1.統整:氣候風險資料蒐集與部門主管訪談。
- 2.辨識:辨識可能影響的事件及風險因子、鑑別氣候變遷風險與機會。
- 3.說明:重大風險及機會說明。
- 4.管理:制定風險因應策略、訂定風險管理指標與目標。
- 5.追蹤:定期評估並檢視成效、持續改善並精進。

2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

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

風險/機會類別	風險項目	影響及策略	發生時程
實體風險	極端氣候持續加劇	颱風、降雨模式改變，強降雨導致廠房淹水受損；乾旱，導致缺水、限水，導致供應鏈營業中斷；氣溫上升，能源消耗量增加	短、中、長期
轉型風險	國家碳排政策	開徵碳費，影響公司營運及獲利	短、中、長期
	供應鏈永續標準提高	產業上下游對永續供應鏈標準逐步升高，包含產品面、公司面、客戶或廠商實地稽核，影響對方合作夥伴的選擇	短、中、長期
機會	使用低碳能源	評估多元電力來源，使用或更換節設備	短、中、長期
	提升風險意識	氣候變遷帶來新挑戰，但也使公司及同仁風險意識提升，透過教育訓練及宣導增加同仁風險意識認知	短、中、長期
	愛惜資源	提升公司及同仁愛惜各式資源，包含水、電及環境，並要求供應商製程節水及廢水再利用，減少資源浪費	短、中、長期

對財務而言，上述整體影響說明如下：

短期：可能遇到如颱風、水災、旱災等極端氣候存在營運中斷之風險，以及原物料成本上漲、政府徵收碳與能源相關稅金等情況使營運成本增加，需強化各項防災設施、使用低碳能源、採更具效率的生產配銷、運輸方式以因應之。

中期：可能面臨客戶要求綠色生產，需透過開發低碳原物料之取得管道，以降低成本。

長期：可能發生限水措施、暖化造成用電量增加等，導致供應商無法準時生產交貨，導致產能下降、基礎建設成本升高，需提升整體災害應變能力、導入綠色採購、開發多元的替代能源以降低風險衝擊程度。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，訂定資通安全相關管理辦法，與政府建立聯防機制、建立內部資安管理系統，以強化公司整體資安防禦與應變能力。

本公司為落實資訊安全之有效性，依循個人資料保護法、個人資料保護法施行細則、國家通訊傳播委員會指定非公務機關個人資料檔案安全維護辦法等建置資訊安全管理流程，適用於全公司各部門。

為因應多變的科技攻擊，例如：惡意釣魚攻擊、分散式阻斷服務攻擊

(DDoS)、進階持續性攻擊 (APT)、社交工程攻擊等，本公司制定一系列資訊安全政策，確保資訊安全之落實，並透過內部稽核、外部會計師稽核定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，做進一步追蹤與改善。

◆資訊安全政策：資通安全風險管理-投資人專區-虹冠電子 Champion Microelectronic Corp.

本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備等導入防火牆、防毒軟體、MDR等，以落實員工個人資料、公司機密資料之保護。

同時，本公司定期舉行資訊安全管理教育訓練，包括新進員工需簽署資安協議並參與資安相關教育訓練、釣魚信件測試與宣導、資安宣導活動、駭客模擬入侵攻防訓練、隱私權與個資保護教育訓練等訓練課程或宣導，以確保員工都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

▼虹冠電子資安與隱私權保護之教育訓練內容、頻率與成果

資安教育訓練	訓練對象	頻率	訓練內容	2025 年執行成果
社交工程訓練	所有在職員工	每年 1 次	模擬釣魚信件防範訓練、最新資訊攻擊事件教育訓練、營業秘密與客戶隱私保護訓練	全數員工完成訓練
新進員工資安協議之簽署及新人資安教育訓練	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由人資部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安協議之簽署及接受資安教育訓練。

對資訊安全事件的因應與處理，本公司由資訊單位作為資通安全權責單位，依資通安全相關管理辦法執行資通管理服務，並透過定期內部會議檢討作業流程是否有疏漏或需強化之處，以優化資訊管理流程並降低資通安全風險。公司亦透過權限管理、存取管控、病毒防護、系統與網路監控、服務中斷應變、資料備份備援及定期災害還原演練等措施，持續強化資訊安全管理。

本公司於 2025 年未發生經辨識或經證實造成客戶資料外洩、失竊或遺失之事件，亦未收到主管機關或第三方投訴。

▼近三年資安事件數量（單位：件）

資訊安全事件	2023 年	2024 年	2025 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
資訊安全事件總數	0	0	0

▼近三年客戶個資投訴事件數量（單位：件）

個資投訴事件	2023 年	2024 年	2025 年
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
投訴事件總數	0	0	0
經證實造成客戶資訊外洩、失竊或遺失的事件總數	0	0	0

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

本公司係研究發展高效率節能之電源管理 IC 設計公司，產品主要為供低、中、高功率交換式電源供應器所使用之 AC-DC 整合型類比電源管理積體電路 (Integrated Circuit，IC)，如：功率因素校正(Power Factor Correction，PFC)、功率因素校正及脈寬調變結合型(Power Factor Correction & Pulse Width Modulation Combo，PFC/PWM Combo)、同步混合諧振(SRC/LLC/SR，SLS)、無須待機輔助電源線路且具備輕載省電機制之高性能 TNS (True No Standby)電源控制管理...等，來做為公司產品研發方向，運用先進的研發工程設計能力，嚴謹的測試流程、品質管理及搭配超高壓先進製程(UHV process)，提供資訊、消費等電子產業在電源供應器所需之電源管理 IC，同時結合國際知名大廠進行技術交流、規格訂立及未來市場趨勢定位，並建立全球行銷網路，以創造最佳競爭優勢。所有本公司涉及之產品及技術都有申請專利。

本公司產品之特色除「減少電力公司因傳輸過程造成之損耗以達省電」的功能外，更以「提昇系統整體效率而同時達到節能省電」為目的。此即本公司稟持一貫之 Green Power 理念，用以研究發展環保節能之電源管理 IC。

2025 年度開發成功之技術或產品

功率 IC	Dr. Bridge [®] 1 考量高功率密度的電源設計需求，故將既有 Dr. Bridge [®] 控制器進行控制晶片高溫特性優化提升後，將其與本公司所開發之 600V SJ MOSFET 進行封裝整合，以提高整合度與產品的積體化程度。此產品可應用於有高效率與高功率密度需求之各類型 AC/DC 電源供應器設計上。
功率元件	12"Gen2.5 SJ MOSFET 為兼顧高效率及抗雪崩衝擊而開發設計之新一代 600V 高壓且具快速恢復特性(low t_{rr}/Q_{rr})的 SJ MOSFET，適合高效能電源供應器設計應用。

本公司未來發展策略

- 1.整體解決服務(Total Solution)式的銷售組合。除沿習公司既有的高單價、高毛利的 AC-DC 電源管理 IC 類產品外，亦持續開發與之匹配使用的高效率功率器件(SJ 及 SR MOSFET)，以提供客戶完善的電源系統整合方案。
- 2.加速 IC 及功率元件的 MCM 開發以因應客戶日新月異的各級系統應用。
- 3.持續深耕 AC-DC 核心技術應用於 AI PC 電源領域。
- 4.開發第三代半導體(HV SiC 及 GaN)產品的應用。

3.2 創新研發

3.2.1 創新研發

主題名稱	創新研發	
公司政策		- 虹冠為了提供客戶更高效率、多功能及低成本之電源管理 IC，持續投入研發能量以達成綠色科技節省能源的使命，以 Champion 為名的虹冠電子，將永遠扮演綠色科技領域中的領航先驅。 - 針對電源市場 AC/DC 電源精巧化/小型化/高效率/高功率密度化的需求，虹冠持續開發出多款具突破性的創新電源控制晶片方案。 - 虹冠始終秉持落實節能減碳，為綠化世界而奮鬥的理念，讓節能省電的效能，徹底在全球的生活中實現。
管理責任		研發處/技術長
產品目標	產品開發流程	依市場行銷部門依市場環境的需求作趨勢分析，用產品的分類規劃未來三～五年的規格需求，經過可行性評估，再由研發部門依產品開發控制流程施行。
		- 持續優化 SLS 架構之產品(CU65XX/CU69XX) - 持續優化改善輕載效率之產品(Dr.Bridge) - 開發符合 Intel Spec 產品(Dr.0, Self-Correct Rail-to-Rail Current Sense Amplifiers) - 協助客戶導入新 CU6511V+CU6911V+Dr.Bridge 架構(80plus 鈦金牌 solution)以取代舊有 CM65XX+CM69XX 之架構(80plus 銅/銀/金牌 solution) - 持續收集市場資訊以完善虹冠產品系列及滿足客戶高效及 Total Solution 需求。
行動策略		- 推廣虹冠 90+ total solution (鈦金牌 solution) - 推廣虹冠自有功率器件
年度成果		- 持續推出 CU6511V/CU6911V 系列以提升電源轉換效率 - 開發 Dr.Bridge 與功率器件合封以縮小客戶整體設計空間

節能效益	• 以市場傳統基本門檻 (效率 80%) 作為計算基線，虹冠研發之 80+/85+/90+ 節能方案，已成功將終端平均轉換效率大幅拉升至最高 94% (為 80Plus 鈦金級) 。 • 虹冠電子的產品出貨範圍主要集中於中大功率應用，其中以 850W (如主流高階桌上型電腦與中低階伺服器電源) 出貨最為大量，在設定每日 8 小時的運作條件與 1 億 4,000 萬顆的出貨基數下，轉換效率由 80% 提升至 90% (取虹冠 90+ 方案)，每顆 IC 可省下高達 118.06 瓦特 (W)。每年可將減少 173,740.00 兆焦耳 (TJ) 的能源消耗，這相當於省下約 482.6 億度電 (kWh)，此節能效益規模等同於供應 4,826 萬台家用變頻冷氣。
追蹤檢討	• FAE 於客戶端之進度狀況回報 • 不定期會議追蹤異常反饋或客戶需求討論
利害關係人議合	• 客戶：透過 FAE 直接服務客戶、面對需求和問題，可即時處理產品相關問題及協助設計導入。

3.3 客戶關係

3.3.1 客戶關係管理

本公司透過代理商通路進行產品銷售，並與主要客戶維持長期穩定之合作關係。透過定期溝通機制掌握客戶需求與市場動態，持續提升產品品質與交期管理，以強化客戶滿意度與合作黏著度。另針對客戶集中度風險，本公司亦審慎評估客戶結構，適度拓展多元客戶來源，以提升整體營運韌性與永續發展能力。

客戶政策與承諾

提供優質的客戶服務：公司承諾提供優質的客戶服務，包括專業、及時和周到的客戶服務，以滿足客戶的需求和期望。

- 1.加強客戶回饋和溝通：公司承諾加強客戶回饋和溝通，及時了解客戶的需求和問題，針對性地提供產品和服務，以滿足客戶的需求和期望。
- 2.建立良好的客戶關係：公司承諾建立良好的客戶關係，了解客戶的需求和問題，提供客製化的產品和服務，從而提高客戶滿意度和忠誠度。
- 3.保證產品品質：公司承諾保證產品品質，確保產品符合國家和行業標準，滿足客戶的需求和期望。
- 4.負責任的售後服務：公司承諾提供負責任的售後服務，及時解決客戶的問題和需求，確保客戶的利益得到保護。

客戶關係管理措施

- 1.客戶導向：將客戶的需求和滿意度放在首位，以客戶為中心，不斷改進產品和服務，滿足客戶的需求。
- 2.客戶分析：了解客戶的特徵、價值和需求，將客戶分類，針對不同類型的客戶制定不同的策略和方案。
- 3.客戶接觸和溝通：建立有效的溝通管道，與客戶保持頻繁的接觸，及時回應客戶的查詢和回饋。
- 4.客戶支持和解決問題：提供快速、專業的客戶支持，解決客戶的問題和疑慮，確保客戶滿意度。
- 5.客戶回饋和評估：收集客戶回饋和評估，了解客戶對產品和服務的意見和建議，及時改進產品和服務。
- 6.客戶培訓和教育：提供客戶培訓和教育，幫助客戶更好地使用產品和服務，提高客戶滿意度和忠誠度。

3.3.2 產品品質管理

虹冠電子致力於提供客戶滿意的產品與服務，堅持「**全員參與，持續改善，追求全面品質卓越**」的品質政策，扮演供應鏈最佳夥伴，致力於節能減碳為

客戶創造競爭力。虹冠電子於 2001 年導入 ISO 9001 品質系統之國際標準並取得驗證，建置完整的品質管理系統，制定嚴謹品質計畫，並依循 PDCA 方法推動持續改善與優化相關作業的良性循環，以提供最佳的產品與服務。

依據完整的品質管理系統管制，新產品皆依循 ISO 9001 架構進行研發，從初期需求蒐集、研發設計評估、工程樣品試作、設計驗證、成品等階段，最終通過品質驗證完成產品出貨。此外，為保持生產製造優勢及公司作業系統化，我們已導入電子商務化的 ERP 系統及電子傳簽多年，隨時掌控產品生產進度、內 / 外部文件管控、及時反饋相關客戶產品與服務需求。

限用物質管理

虹冠公司致力於持續消減有害物質滿足顧客與法規要求，並基於世界各國之環境保護法令的要求，如歐盟的「電子產品有害物質限制指令 (RoHS) 」和「化學品註冊、評估、授權和限制法規 (REACH) 」等，訂定本公司所有產品之有害物質管理規範，現有無鹵素產品皆符合法規及客戶對產品之規範要求。

除每年定期抽樣送 SGS 檢測、落實自主管理外，並要求所有供應商簽署禁用物質保證書及不使用衝突礦產保證書，除要求需適時定期提供相關檢測報告，共同促進遵守環境保護法令，維護地球環境與減輕對生態系統的影響。

虹冠公司 2025 年末發生違反產品與服務健康安全法規及自願性規約之事件。

品質教育訓練

員工教育訓練內容亦規劃品質管理課程，並且派員定期外訓及安排內訓，以確保相關同仁在工作中具備最新趨勢與法規的背景知識和認知。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

虹冠公司精確掌握類比 IC 的設計能力，2005 年領先推出 PFC 與 PWM 結合型電源管理 IC 產品系列，為國內唯一提供主動式 PFC 系列的 IC 設計公司，除了可使 PF 值提高至 0.99 以上外，總輸出效率達到 80%。並陸續開發類零電壓切換 PFC 與 PWM 產品系列，總輸出效率提升至 85%至 89%。此外更取得台灣、美國及中國地區同步混合串聯諧振架構(SLS)之專利，並完成系列產品與類零電壓切換 PFC 組合產品，成功開發總輸出效率達 90%至 92%之系列產品，深獲歐美世界級大廠肯定。

現已完成產品總輸出效率達 92%至 94%的水準，讓許多應用虹冠功率 IC 與功率元件產品的客戶，如台達、光寶、全漢、康舒、僑威、偉訓、海韻電、群電、技嘉、...等，先後陸續開發出並取得 80 PLUS 計畫認可之銅牌、銀牌、金牌、鉑金牌及鈦金牌等規格等級之高效能電源供應器產品。多年的深耕經營，虹冠已達到節能減碳的第一步，目前應用領域包括桌上型電腦、電競 PC、工作站、雲端運算伺服器、遊戲機、工控、LED 照明與顯示器、...等，今後仍將努力提供更高效率、多功能及低成本之功率 IC，以達成綠色科技節省能源的使命。具備世界一流的潔淨技術(clean technology)，加上與國內優秀的晶圓封測大廠等合作夥伴的絕佳默契，虹冠團隊提供給客戶完全無後顧之憂的完善技術服務，從台灣的新竹、汐止以及美國矽谷等，以完整的全球行銷網路廣泛涵蓋亞洲、美洲、歐洲，形成服務貼近國際品牌大廠客戶，產品深入世界各個角落的全贏局面。

上、中、下游產業分為：

- 上游—電路設計、IC 佈局、光罩製作：使所需要之電路或個別元件，得經由專業人員完成設計，交由半導體人員進行晶圓製程。
- 中游—晶圓製作：藉由晶圓片經曝光、化學蝕刻、氧化、擴散、濺鍍導線等製程作業，使晶圓片完成 IC 電路或個別元件設計所要求之功能。
- 下游—封裝、測試：藉由接線及固封外部包裝而成完整成品，並經電性、可靠性等測試以確認其為商業化之成品產出之成品。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如晶圓代工、封裝測試及 IC 設計成品經銷商等，提供本公司晶圓製造、封裝測試及 IC 成品銷售服務。經過生產、加工及 IC 成品採購後，本公司將產品提供給下游經銷商與企業。

價值鏈上游供應商

本公司供應商提供晶圓製造、封裝測試及成品銷售之服務，2025 年累積主要供應商達 14 家，於本公司重要營業據點台灣北部區域中，使用當地供應商占採購預算比率約為 16%。

本公司將主要供應商依照採購貢獻金額進行分級，第一階供應商為採購貢獻金額前 10%者，2025 年第一階供應商共計 3 家。

2025 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 65%以上，較去年高，乃因銷售產品組合的變化；第一階供應商所在地區較去年無變化。

▼近三年供應商數量比較（單位：家）

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	2	2	3

▼近三年供應商採購金額占比比較（單位：%）

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	63%	61%	65%

價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游包含經銷商、企業，本公司提供下游高效能與低功耗之半導體解決方案。2025 年經銷商、企業所在地區較去年無變化。

▼2025 年下游客戶彙整

下游類型	數量 (家/人)	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
經銷商	9 家	亞洲地區	高效能與低功耗之半導體解決方案	長期
企業	1 家	亞洲地區	高效能與低功耗之半導體解決方案	長期

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

虹冠對各供應商之選定，除考量其品質、交期、價格與符合政府及法令規定外，為因應國際環保趨勢及客戶端綠色採購需求與善盡企業社會責任，要求廠商聲明簽署虹冠企業社會責任承諾書 / 環境不使用證明書 / 禁用物質保證書（REACH） / 衝突礦產宣告書（EICC）等合約文件；並每年針對主要供應商實施自我評估與稽核其持續運作相關品質 / 環境安全管理系統等，藉以分析與評估供應商的潛在風險，有效掌控供應商所面臨之問題或障礙，進而提供適當的資源與協助，輔導要求供應商符合相關規範。

同時亦敦促供應商落實環境保護與節能減碳、與供應鏈溝通淨零碳排議題、持續收集相關碳盤查數據、改善勞動安全與衛生、重視工作與人權，共同善盡企業的社會責任。依據公司內部作業規範：Q-2-012 供應商管理辦法。

有害物質管理

虹冠致力於持續消滅有害物質，滿足顧客與法規要求，並基於世界各國之環境保護法令的要求，訂定本公司所有產品之有害物質管理規範，現有無鹵素產品皆符合法規及客戶對產品之規範要求，除每年定期抽樣送 SGS 檢測、落實自主管理外；並要求所有供應商需適時提供相關檢測報告，共同促進遵守環境保護法令，維護地球環境與減輕對生態系統的影響。

衝突礦產管理

「衝突礦產」係指由剛果民主共和國及其鄰近國家（烏干達、盧安達等）所產出之金（Au）、錫（Sn）、鉭（Ta）和鎢（W）等稀有金屬礦產。

虹冠宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，同時也要求供應商須遵守：

1. 不使用剛果民主共和國及其鄰近國家所產出的衝突礦產：金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）。
2. 要求供應商不使用來自剛果民主共和國及其鄰近國家所產出的衝突礦產。
3. 要求供應商回溯所有產品中所含的涉及衝突礦產，並展開來源調查填寫衝突礦產宣告書（EICC），以確保不使用來自非法礦區的衝突礦產。並簽署衝突礦產宣告書。

供應鏈管理具體做法

公司跨部門成立供應商管理專案小組，透過評選廠商、稽核輔導、績效評估、技術訓練、例行會議溝通、供應商論壇等，以雙方互惠交流為合作基礎，將企業永續之要求及品質落實於供應商生產管理中。除定期召開供應商週會 / 雙週

會 / 月會等跨部門與廠商間之會議、研論供應商產能 / 交期 / 品質 / 工程技術發展等問題，留存會議記錄；並每月定期向營運副總等高階主管匯報供應商相關績效。

供應商評選	供應商稽核	供應商會議與訓練	供應商評比
所有供應商必須具備 ISO 9001 等品質管理系統認證；並通過跨部門之評鑑，簽署企業社會責任承諾書。	跨部門稽核與輔導小組針對供應商的缺失追蹤改善進度，要求提升品質與技術、精進製程並提升良率；導入自動化提升產能及防範人為疏失，落實工安；承諾節能減廢與減少碳排放。	定期週會 / 雙週會 / 月會等跨部門與廠商間之會議，溝通引導符合相關國際規範，包含技術、法規、消防保養、有害物質檢測、衝突礦產、碳盤查、美中貿易風險因應。	定期評鑑各供應商，並於年度論壇 / 年會中宣導相關企業社會責任及永續理念，並表揚傑出貢獻廠商。

供應商評比與分級管控

為有效管控各供應商之全面品質表現，本公司跨部門定期考核各供應商之品質異常及環境管理系統異常反應件數、交期的準確性及緊急件配合度、工程服務滿意度（含工程試作和技術支援）等三項指標，並由相關部門依評比結果之分級決定後續與供應商往來的程度及管控方式。

分級	分數	評比結果之管控因應
A 級	90 分以上	考慮增加採購比例並更改稽核評鑑頻率為二年。
B 級	70 ~ 89 分	考慮維持採購比例及正常稽核評鑑頻率。
C 級	60 ~ 69 分	以減少委製的方式來促其改善，並要求該供應商進行相關改善書面回覆，直到符合要求為止。嚴重時得取消合格供應商之資格。
D 級	59 分以下	取消其合格供應商之資格，並從「合格供應商名錄」中除名。

5 環境友善

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

全球環境變遷影響能源短缺及暖化議題越受重視，能源管理使用為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題息息相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

本公司能源管理由權責單位、各部門及永續發展推動小組共同推動，制定公司短中長期目標與行動計畫，加強宣導推廣節能概念，提升同仁共同節能減碳的觀念。

政策、承諾與重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，因此積極推動能源管理，逐步落實節能政策。
權責單位	各部門及永續發展推動小組
短中長期目標	個體公司 1.自 2026 年開始，揭露前一年度溫室氣體盤查資訊。 2.自 2028 年開始，每年持續揭露前一年度盤查資訊確信情形。 合併公司 1.自 2027 年開始，揭露前一年度溫室氣體盤查資訊。 2.自 2029 年開始，每年持續揭露前一年度盤查資訊確信情形。
行動計畫	★持續能源管理相關教育訓練或宣導，加強員工節能意識 ★進行老舊耗電設備汰換，以提升節能效益 ★響應環保並鼓勵日常節能，於午休時段中午 12:30~13:00 關燈，以減少電力使用
2025 年績效	★更換節能電腦設備
申訴機制	請至公司官網利害關係人專區進行溝通及申訴： https://www.championmicro.com.tw/investors/Category/12

5.1.2 能源消耗

2025 年度虹冠電子能源總消耗量為 2,360.813 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 2.237(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，占總能耗 100%，故節能規劃上以降低電力使用量為主要目標。

▼虹冠電子能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量 ^註	能源消耗百分比
		2025 年	2025 年
外購非再生能源	化石燃料	0.000	0%
	外購電力	2,360.813	100%
再生能源總消耗量		0.000	0%
非再生能源總消耗量		2,360.813	100%
能源總消耗量		2,360.813	註 1：熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：本公司屬於辦公室性質產業，故選用百萬元營收為能源密集度分母。
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		2.237	

註：本公司報導期間無出售電力、供熱、製冷或蒸汽情形。

註：外購電力依實際電費單度數統計，乘以能源單位換算係數轉換為 GJ。

註：本年度無自產能源及燃料使用，亦無外購再生能源、化石燃料、熱能及冷能。

5.1.3 節能措施

虹冠電子依營運活動之影響，節電減碳策略以每年節電減碳 1%為目標並公告於公司網站，推動各項節能措施，如辦公室以 LED 燈、中午關燈半小時、隨手關燈、關水、關冷氣及無紙化電子簽核作業。

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查標準

虹冠電子依循 ISO 14064-1:2018 內容，作為本次溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，盤查邊界直接排放量，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

組織邊界及報告邊界

本年度組織邊界包含母公司汐止與新竹據點。報告邊界包含類別 1 (如固定排放源、移動排放源、逸散排放源) 與類別 2 (外購電力)；本公司並無外購再生能源，故範疇二為所在地點基礎法之排放量；邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

排放係數

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，計算當年度二氧化碳當量 (CO₂e)，以二氧化碳當量公噸 (tCO₂e) 為單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 第六次評估報告。活動數據來源包含工程計算、質量平衡等。

溫室氣體排放量及密集度

2025 年虹冠電子溫室氣體類別 1 之排放量為 12.425 tCO₂e，類別 2 之排放量為 527.621 tCO₂e，報告邊界總排放量為 540.045 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 0.5(tCO₂e/百萬元)。

▼溫室氣體排放量分析表（單位：tCO₂e）

項目	2024 年	2025 年
範疇一	12.5292	12.4246
範疇二	498.3804	527.6208
溫室氣體總排放量	510.9096	540.0454
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)	0.6179	0.5117
生質排放量	0.0000	0.0000

5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

2025 年虹冠電子總取水量為 1.871 千立方公尺(百萬公升)，取水皆源自於第三方自來水供水，無取用地下水、海水及產出水。由於水資源耗用主要為辦公室日常使用，無工業廢水，故假定生活污水全數排入第三方污水系統，總排水量與取水量相等為 1.871 千立方公尺，總耗水量為 0.000 千立方公尺。

本公司運用 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 水風險評估工具，評估各營運據點所處區域的水風險指標等級，目前臺灣營運據點所在地區之水資源風險屬低度風險範圍，並未位於水資源壓力地區。

▼取水量/排水量/耗水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區 (%)	所有地區	具水資源壓力地區 (%)
第三方的水	淡水	1.583	0.000	1.871	0.000
總取水量		1.583	0.000	1.871	0.000
取自水資源壓力地區比例 (%)		0.0		0.0	
總排水量		1.583	0.000	1.871	0.000
總耗水量		0.000	0.000	0.000	0.000
回收水量		0.000		0.000	
回收百分比(%)		0.0		0.0	

註：耗水量以總取水量減總排水量計算。

註：本公司營運據點雖所屬大樓設有水塔，惟公司無自有儲水設施，故無重大儲水量變化。

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

本公司透過下腳品分類回收，並與清運商確認有害廢棄物合規去化，以降低廢棄物相關衝擊。清運商遴選以具備所在地區合法處理資格之廠商為原則，並查核許可文件、核對清運聯單及必要時進行稽核或追蹤。每月由資材生管部彙整下腳品、不良品與廢棄物重量，行政資訊部彙總聯單及申報資料後建立年度統計。

虹冠電子廢棄物管理權責單位：

廢棄物分類：資材生管部、行政資訊部

廢棄物儲存：資材生管部

廢棄物數據蒐集：資材生管部、行政資訊部

廢棄物申報：行政資訊部

廢棄物處理-自行處理：行政資訊部

廢棄物處理-委外處理：資材生管部、行政資訊部

5.4.2 廢棄物清運處置

廢棄物產生量及處置方式總覽

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 23.620 公噸，其中有害事業廢棄物為 1.109 公噸，佔 4.7%；22.511 公噸為非有害事業廢棄物，佔 95.3%。本年度非有害事業廢棄物量較 2024 年增加，主因為公司營運較前一年度增加，下腳品與不良品亦比例增加。廢棄物數據依據虹冠電子內部統計資料，並比對清運廠商處理數據憑單彙整。

▼事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	1.109	1.109	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	22.511	0.000	22.511	0.000
	總量	23.620	1.109	22.511	0.000
2024 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	0.443	0.000	0.443	0.000
	總量	0.443	0.000	0.443	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

事業廢棄物處置移轉說明

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要為下腳品與不良品，回收方式以拆解、粉碎、分選、電析等，屬非有害的處理方式為主。2025 年處置移轉的廢棄物量共 1.109 公噸，皆為委外第三方離場處置。

▼按回收作業從處置中移轉的廢棄物（單位：公噸）

	處置移轉方式	2024 年		2025 年	
		離場	小計	離場	小計
有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0.000	0.000
	再生利用	0	0	1.109	1.109
	其他回收作業	0	0	0.000	0.000
	小計	0	0	1.109	1.109
非有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0.000	0.000
	再生利用	0	0	0.000	0.000
	其他回收作業	0.4430	0.4430	0.000	0.000
	小計	0.4430	0.4430	0.000	0.000

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

事業廢棄物直接處置說明

除上述廢棄物外，其餘廢棄物直接處置，本公司 2025 直接處置的廢棄物量共 22.511 公噸，皆為委外第三方處置，處理量為 22.511 公噸。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（單位：公噸）

項目	直接處置方式	2024 年		2025 年	
		離場	小計	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	0.000	0.000	0.000
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	22.511	22.511
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000

項目	直接處置方式	2024 年		2025 年	
		離場	小計	離場	小計
	其他直接處理	0.4430	0.4430	0.000	0.000
	總量	0.4430	0.4430	22.511	22.511

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

註：因 2025 年度納入生活垃圾計算，故與 2024 年度之廢棄物總量有所差距。

6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

虹冠電子視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同職級（能）員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

截至 2025 年底止，虹冠電子全體員工共計 67 人，包含正職員工 67 人，無臨時員工；以勞雇類型劃分則含全職員工 67 人，無兼職員工及無時數保證員工。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，如清潔人員，2025 年底上述外部工作者人數共計 2 人。近兩年聘雇人力無重大變化。

▼2025 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣	
全體員工	男性	33	33
	女性	34	34
	小計	67	67
正職員工	男性	33	33
	女性	34	34
	小計	67	67
全職	男性	33	33
	女性	34	34
	小計	67	67

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

▼近二年度員工人數（單位：人）

年度	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	37	33
女性員工人數	33	34
員工總人數	70	67

員工多元結構

本公司聘僱與任用員工具多元平等之理念。員工男女占比大約各別為 50%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 66%。

本公司於招募員工時，遵守相關法規，審慎評估可能產生之潛在風險，協助有效管理各項工作相關法規與權益，協助員工適應，提供完善職場環境。本公司於各重要營運據點（新竹總公司、汐止辦公室）之高階主管（高階主管定義為處長級以上主管）以當地（本國籍）員工為主，本年度 100%高階主管為當地居民。

▼2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		3	14	8	42	67
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		4%	21%	12%	63%	100%
多元指標						
性別	男性	3	10	4	16	33
	女性	0	4	4	26	34
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	6	6
	30-50 歲	2	9	6	27	44
	51 歲(含)以上	1	5	2	9	17
國籍	本國籍	3	14	8	42	67
	外國籍	0	0	0	0	0

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位： %)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	100%	71%	50%	38%	49%
	女性	0%	29%	50%	62%	51%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	14%	9%
	30-50 歲	67%	64%	75%	64%	66%
	51 歲(含)以上	33%	36%	25%	21%	25%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	100%	100%
	外國籍	0%	0%	0%	0%	0%

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

▼2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		行政人事	研發	管理	生產	財務	銷售	合計
各職能別員工總人數		5	30	3	17	4	8	67
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		7%	45%	4%	25%	6%	12%	100%
多元指標								
性別	男性	1	22	2	7	1	0	33
	女性	4	8	1	10	3	8	34
年齡	29 歲(含)以下	0	4	1	0	1	0	6
	30-50 歲	4	20	1	9	2	8	44
	51 歲(含)以上	1	6	1	8	1	0	17

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位： %)

職能別		行政人事	研發	管理	生產	財務	銷售	合計
性別	男性	20%	73%	67%	41%	25%	0%	49%
	女性	80%	27%	33%	59%	75%	100%	51%
年齡	29 歲(含)以下	0%	13%	33%	0%	25%	0%	9%
	30-50 歲	80%	67%	33%	53%	50%	100%	66%
	51 歲(含)以上	20%	20%	33%	47%	25%	0%	25%

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

我們的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 5 位新進員工，包含男性 2 位、女性 3 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 4 位員工離職（含 1 位屆齡退休人員），含 3 位男性及 1 位女性，離職原因包括家庭照護、職涯規劃等。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

虹冠電子資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前

工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前

工作 3 年以上：30 日前

▼2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市		總計	新進比率（%）
		新北市	新竹市		
男性	29 歲(含)以下	2	0	2	6%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	2	0	2	
女性	29 歲(含)以下	0	1	1	9%
	30-50 歲	2	0	2	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	2	1	3	
總計		4	1	5	7%

註 1：男性新進比率=男性新進人員總數÷年底在職男性員工總數

註 2：女性新進比率=女性新進人員總數÷年底在職女性員工總數

註 3：合計新進比率=全體新進人員總數÷年底在職員工總數

▼ 2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市		總計	離職比率 (%)
		新北市	新竹市		
男性	29 歲(含)以下	2	0	2	9%
	30-50 歲	1	0	1	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	3	0	3	
女性	29 歲(含)以下	0	0	0	3%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	1	1	
	小計	0	1	1	
總計		3	1	4	6%

註 1：男性離職比率=男性離職人員總數÷年底在職男性員工總數

註 2：女性離職比率=女性離職人員總數÷年底在職女性員工總數

註 3：合計離職比率=全體離職人員總數÷年底在職員工總數

6.1.3 勞資協議

虹冠電子目前尚未有團體協約，但另外透過多種管道與員工進行溝通，例如勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時調整勞動環境與勞資規範。

▼ 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱 (cmchr@championmicro.com.tw) 讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦員工意見調查。2025 年度員工滿意度為 4.21 分(滿分為 5 分)。

▼2025 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	3	1.員工旅遊補助形式辦法規定。 2.立法院三讀通過紀念日及節日實施條例公司因應。 3.114 年特休參勞動法令遞延。	3	0
福委會會議	7	1.福委會費用執行項目檢核 2.尾牙活動規畫與辦理（三度討論） 3.員工旅遊方案討論（辦法與兩次申請審核） 4.節慶禮券發放	7	0

6.2 薪酬與福利

本公司提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分等而有不同。本公司員工福利符勞動相關法令規定之勞工保險、全民健康保險、退休金提撥制度，並提供各項權益。

6.2.1 平等優渥薪酬

男女薪酬比

虹冠電子重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 4.12；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 0.98。

▼各職級男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管與人員
台灣	不適用	1：0.84	1：0.81

註 1：計算公式以男性員工的基本薪資為 1 進行計算。

註 2：高階主管定義為處長級以上主管；中階主管定義為副理級以上主管；基層主管與人員定義為非屬高階主管或中階主管者。

註 3：「不適用」之原因為高階主管未有女性在職。

基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資約 1.67~2.02 倍，平均 1.81 倍。本公司人力結構以正式員工為主，非員工工作者僅佔全體人力之 2.9%，整體依賴度極低。

▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
台灣	中華民國	2.02	1.67	1.81

註 1：2025 年台灣當地法令每月基本薪資 28,590 元。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為 42 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 1,491 千元及 1,158 千元。本公司 2024 年「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 1,266 千元及 1,029 千元。2025 年因為公司年度調薪政策原因，相較前一年度增加。

6.2.2 完善福利措施

福利措施說明

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，虹冠電子制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

▼虹冠電子標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險 員工團險及自費眷屬團險：優惠保費
休假制度	依公司制度及勞動基準法規定、特休、陪產檢及陪產假、育嬰、家庭照顧假、生理假等 優於勞動基準法之休假制度：為達工作與生活平衡，同仁享有彈性假
員工持股	鼓勵員工每月自提部分薪資，公司加碼提撥公提獎勵金，鼓勵同仁儲蓄與可設定為退休準備
員工健康檢查	員工健康檢查：本公司積極建構安全的工作環境，積極預防職業傷害與疾病，維護員工身心健康，每年定期安排員工健康檢查

▼虹冠電子其他福利措施

項目	說明
福利活動	三節獎金 生日/婚/喪/勞動禮金或禮品 員工旅遊或補助 尾牙活動、聚餐
其他	彈性工時 員工使用停車場

退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發。在舊制退休金制度部分，本公司歷年均依規完成足額提撥。針對退休金負債與基金提撥水位，本公司已完成全面評估作業（包含以獨立基金支應退休金負債所需資產範圍之估算，及相關金額計算基礎、評估時間點與差異分析之確認）；經檢視，相關事項均已落實辦理並完成結清。

採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付，本公司每月按員工薪資 6% 提撥，而員工可自願提撥 0% ~ 6%。

6.2.3 友善育兒職場

育嬰假政策說明

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了家庭照護假、彈性上下班制等機制，提供員工彈性照顧家庭的生活安排。

育嬰假人數資訊

2025 年本公司無人員申請育嬰留停。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

虹冠電子重視員工職能發展，透過制度化的教育訓練帶領員工和公司同步成長。我們提供多元學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，提升員工技能與多元知識。培訓課程領域與類別請參詳下方。

本公司為因應產業趨勢及發展，搭配公司營運目標，對各級主管與同仁規劃職能訓練，將員工能力提升及員工未來發展性訂為人力資源管理重要目標。

以核心職能為基礎，從公司營運策略方向、與專業職能訓練相連結，推動各項包含新人訓練、專業訓練、管理與其他專案等人才培訓方案。

- 新人訓練：新人對公司系統認識，應知之公司制度、職務技能、專業素養、問題解決的能力，納入個資保護、資訊安全、保密、營業秘密與智財。
- 專業訓練：在職人員按年度安排在單位之職務、專業、品質訓練，與各項誠信經營、內部重大資訊揭露與防範內線交易、永續發展、工作安全與消防、智慧財產、資訊安全與個人資料安全維護等內部宣導與應行法遵。
- 管理課程：公司治理主管進修、會計主管進修、稽核主管進修、永續管理等。
- 其他專案課程：健康講座或其他課程。

年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽

2025 年總共開設 79 班次課程，共培訓 506 人次，累積 1,070.50 人時數。整體而言人均受訓時數為 15.98 小時，展現公司對於員工教育訓練重視及投入。

▼2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數（單位：小時）

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	58	239	498.00
專業職能課程	2	2	9.00
通識課程	19	265	563.50
合計	79	506	1,070.50

各性別平均受訓時數

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 17.15 小時，女性平均受訓時數為 14.84 小時。

▼各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2025 年
男性	17.15
女性	14.84

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

各職級受訓時數

2025 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，共同與公司成長。

▼各職級平均受訓時數

職級	2025 年
高階主管	3.50
中階主管	20.29
基層主管	21.50
基層人員	14.38

註 1：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

註 2：高階主管除附件內統計的員工訓練，其他受訓的是董監事訓練時數，非屬員工教育訓練故不計入。

員工退休或離職過渡協助政策

退休員工可能因離開職場而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間與型態變化、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提前做好退休的準備，虹冠電子提供員工退休辦法與制度，作為諮詢參考，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，本公司除依法給付資遣費外，另提供職涯討論，可進行一對一諮商。

6.3.2 績效考核

績效考核政策說明

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核與訪談，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標，激勵成長。

此外，本公司工作規則訂有員工獎懲條款，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報予總經理裁定。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

員工完成年度考核之情形

2025 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核。於年度績效考核中，除當年度新進員工未接受年度績效考核外(年度內新進員工 5 名，年度績效考核期間仍在職之新進員工 3 名，佔 5%；另有 1 名同仁退休)，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

▼各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	33	33	100%
女性	30	34	88%
合計	63	67	94%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

▼各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	3	3	100%
中階主管	13	14	93%
基層主管	7	8	88%
基層人員	40	42	95%
合計	63	67	94%

▼各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：％）

職級	男性	女性
高階主管	100%	-
中階主管	100%	75%
基層主管	100%	75%
基層人員	100%	92%

註 1：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

註 2：公司目前無女性之高階主管，故該欄留空。

▼各職能完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、％）

職能別	考核人數	員工人數	占比
行政人事	5	5	100%
研發	30	30	100%
管理	2	3	67%
生產	16	17	94%
財務	4	4	100%
銷售	6	8	75%
合計	63	67	94%

▼各職能與性別完成年度績效考核百分比（單位：％）

職能別	男性	女性
行政人事	100%	100%
研發	100%	100%
管理	100%	0%
生產	100%	90%
財務	100%	100%
銷售	-	75%

註 1：占比=按職能各性別受考核之員工人數÷按職能各性別年底員工人數

註 2：公司目前無男性之銷售人員，故該欄留空。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。虹冠電子依據勞動部職業安全衛生署規定，訂有《安全衛生工作守則》，適用範圍涵蓋本公司之所有工作者，並設置職業安全衛生管理人員，落實定期執行各項職業健康與安全計畫，全體員工可透過公司內部系統、教育訓練宣導等方式瞭解安全衛生資訊。

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生管理人員，每年依據人因工程及其他安全衛生等危害進行鑑別，依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險。

職安衛管理系統

本公司訂有《安全衛生工作守則》，適用範圍涵蓋本公司之所有工作者及各營運據點。本公司屬辦公室型態，依循職業安全衛生法規及《安全衛生工作守則》推動職安衛管理，尚未建置經外部驗證之 ISO 45001 或其他第三方驗證職安衛管理系統。

職業安全衛生委員會與溝通機制

◆職業安全衛生管理小組與工作者溝通

虹冠電子由職業安全衛生主管及職安衛管理小組負責推動職安衛管理事項，包含職安衛管理辦法、教育訓練計畫、危害辨識與事故調查結果之檢視與追蹤。職安衛管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，讓虹冠電子全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

本公司未設置正式勞資共同組成之職業安全衛生委員會；工作者如有職安衛相關建議，可透過勞資會議、通報專線及專門信箱提出，由職安衛管理小組彙整評估並追蹤改善。

◆工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 cmchr@championmicro.com.tw 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項。

根據本公司安全衛生工作守則規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，

評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並由職安衛管理小組檢視追蹤，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。我們鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生，共同維護安全職場。本公司對通報者資料採保密處理，並確保通報者不因通報、停止不安全作業或配合調查而遭受懲戒、降職、歧視或其他不利處分。

風險評估

◆職業安全衛生風險評估

虹冠電子依循職業安全衛生法規，由甲種職業安全衛生業務主管及職安衛管理小組負責危害鑑別、風險評估及事故調查流程，並依規定接受外部訓練及定期回訓，以維持職安衛管理專業能力。

為確保職業安全衛生執行穩當，職安衛管理小組每年檢視各地工作場域，依照危險程度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，評估可能產生的職災或職業病類別，並針對項目設置降低風險的控制措施。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

職安衛教育訓練

◆職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，虹冠電子全體員工每年必須接受一般職安衛教育訓練，提升員工安全意識、預防災害發生。新進人員到職時亦納入職安衛教育訓練，內容包含法規概要、工作守則、緊急事故應變及消防急救常識等。外部工作者主要為清潔人員，進入公司場域時由窗口進行必要之作業安全告知。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安衛教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工 (含新進人員)	198.5 小時/112 次

職業健康服務與健康促進

本公司為辦公室型態，未辨識需特定職業健康檢查之高風險作業，目前健康服務以員工年度一般健康檢查及健康促進活動為主。本公司每年安排員工健康檢查，關心與追蹤員工身體狀況以便即早掌握身體變化以因應與治療。本公司亦

與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

於個人健康促進方面，虹冠電子不定期安排健康講座、與發佈健康資訊等服務，提倡並宣導身心照護，提升身心靈健康。

▼2025 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
開辦健康講座	舉辦心血管疾病預防健康講座，主題包含身體認識、心血管疾病起因與預防等，共計 12 人次參與
發佈健康資訊	1.園區公會健康講座資訊：114/03/26 自律神經失調的預防妙招 2.科管局與職業災害預防及重建中心合作辦理宣導會資訊：114 年度中高齡及高齡工作者職災預防宣導會

供應商職安衛稽核

虹冠電子除了要求公司人員遵守職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司供應商管理對廠商應遵守職安衛範疇的勞工權益、健康與安全等規定，評估供應商管理責任。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給供應商改善期，於改善期後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。

此外，本公司亦對新進與在職員工舉辦職安衛教育訓練，例如虹冠電子職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、新進人員職安衛教育訓練及辦公室安全注意事項等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

6.4.2 職業傷害與職業病

事故調查流程

虹冠電子制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向權責單位轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。權責單位於接獲通報後，將針對事

件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、權責單位或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，權責單位需向事故發生部門主管及職安衛管理小組報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

職災紀錄

虹冠電子員工及非員工工作者，於 2025 年共發生 0 件可記錄職業災害事故，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件，本年度亦未發生虛驚事件。（定義：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害；可記錄職業災害事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。）本公司將持續宣導及舉辦教育訓練，提升工作場域的安全性及員工的安全認知。並持續進行工作人員標準作業程序及管理機制，避免造成實際災害。

本公司外部工作者主要為清潔人員，且本公司營運場域為辦公室型態，未涉及設備維修、搬運、化學品接觸或其他造成高後果職業傷害之較高風險作業。我們將透過教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，持續強化對供應商的宣導及訓練，重視與提升工作場所的安全性。

職安衛相關法規

2025 年虹冠電子因違反職業健康安全相關法律程序造成之財務損失共約為新台幣 0 萬元。

7 社會共榮

7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

虹冠電子致力於回應利害關係人，投入公司資源於社會參與，並以聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)為本公司之社會參與指導綱要。我們依據本公司之營運能力，透過實際的作為，連結與回應 SDG2 消除飢餓、SDG17 夥伴關係...等關鍵目標。

我們以評估、計畫、執行及回饋的步驟，架構我們的社會參與流程。

- 評估：評估本公司對 SDGs 的負面影響與正面影響。
- 計畫：提出降低負面影響與提升正面影響的規劃與策略。
- 執行：依據計畫執行我們的活動與方案，降低負面影響與提升正面影響。
- 回饋：評估計畫、活動與方案的績效，確認是否達到目標，並作為未來修正計畫、活動與方案的依據。

虹冠電子的社會參與活動，期望提升利害關係人的福祉，創造正向社會價值，並降低人權危害等負面影響，發揮企業的社會影響力，期望讓資源獲得最有效率的配置，深化社會參與。

▼社會參與類型之金額統計表

社會參與類型	金額（單位：元）	比例（單位：百分比）
慈善捐助	170,000	8.36%
社區參與	1,862,986	91.64%
總計	2,032,986	100%

註 1：慈善捐助—提供慈善單位、非營利組織、社區單位等機構，一次性或間歇性的支持。

註 2：社區參與—長期與社區或外部組織發展合作計畫，以幫助社會問題獲得改善或解決。

▼社會參與之資源投入方式金額統計表

資源投入方式	金額（單位：元）	比例（單位：百分比）
現金捐贈	1,960,000	96.41%
時間成本	34,786	1.71%
管理費用	38,200	1.88%
總計	2,032,986	100%

7.1.2 社會參與成果

虹冠電子投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

▼2025 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入（單位：元）			對應之SDGs
		現金捐贈	時間成本	管理費用	
產學合作	台科大研究計畫(產學產字 11463 號)	300,000	10,733	0	SDG17 夥伴關係
	台科大研究計畫(產學產字 12150 號)	400,000	10,733	0	SDG17 夥伴關係
	成大研究計畫(第 114036262 號)	490,000	4,620	29,100	SDG17 夥伴關係
	成大 114 年度產碩專班	300,000	4,700	8,520	SDG17 夥伴關係
	台科大 114 年度產碩專班	300,000	4,000	580	SDG17 夥伴關係
公益募捐	財團法人新北市靈鷲山慈善基金會	150,000	0	0	SDG2 消除飢餓
	財團法人靈鷲山佛教基金會	20,000	0	0	SDG2 消除飢餓

▼2025 年社會參與專案實績

虹冠電子與台科大、成大分別進行產學與研究計畫案，希冀以產學交流與研究，創新使用與技術應用。

虹冠電子多年持續透過靈鷲山慈善基金會以公益捐贈愛心食物箱方式，關懷弱勢家庭，傳遞友愛能量。

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
台科大研究計畫(產學產字 11463 號)	新型非對稱半橋返馳式轉換器控制技術之研製	台科大	產業應用技術創新，研究計畫已完成 100%
台科大研究計畫(產學產字 12150 號)	LLC 諧振轉換器數位控制 IC 晶片設計與研製	台科大	產業合作技術研新，研究計畫已完成 50%

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
成大研究計畫(第 114036262 號)	應用虹冠電子電源控制 IC 之 315W Adapter 性能檢測	成大	功能檢測與應用結合，研究計畫已完成 50%
成大 114 年度產碩專班	產碩專班補助款	成大	培訓培育產業人才，已補助 50%
台科大 114 年度產碩專班	產碩專班補助款	台科大	培訓培育產業人才，已補助 50%
財團法人新北市靈鷲山慈善基金會	公益募捐	財團法人新北市靈鷲山慈善基金會	愛心物資捐贈照顧弱勢家庭
財團法人靈鷲山佛教基金會	公益募捐	財團法人靈鷲山佛教基金會	互助共濟慈善捐款

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：虹冠電子已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	21	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	6		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	6		
		1.1.7 聯絡資訊	7		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	7		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	7		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	57		
		4.1.2 供應鏈結構	57-58		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	21		
		6.1.2 人才招聘	71-74		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	71-74		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	24-32		
		2.2.2 功能性委員會	33-35		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	14		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	14		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	14		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	33-35		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	24-32		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	77		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	8		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	37-38		
		2.4.2 人權政策	39-40		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	37-38		
		2.4.2 人權政策	39-40		
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.4.1 誠信經營	37-38		
		2.4.2 人權政策	39-40		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	37-38		
		2.4.2 人權政策	39-40		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	41		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	21		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	10		
		1.3.2 利害關係人溝通	10-13		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	75-76		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	14	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
資訊安全與隱私權保護					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.1 資安管理政策	48-49		
創新研發					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2.1 創新研發	52-53		
員工聘雇與留任					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	71-74		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	71-74		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3.2 產品品質管理	54-55		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3.2 產品品質管理	54-55		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	15-19		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	46-47		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	78-79		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	77		
GRI 204：採	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	57-58		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
購實務 2016					
GRI 206：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	2.4.1 誠信經營	37-38		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	63		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	63		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	66		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	66		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	66		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	64-65		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	64-65		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	64-65		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物管理政策	67		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	67-69		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置	67-69		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	67-69		
GRI 401：勞	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼	6.2.2 完善福利措施	78-79		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
雇關係 2016	職員工)的福利				
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	79		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	71-74		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	84-86		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	86-87		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	86-87		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	80-81		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	80-81		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	82-83		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	24-32		
		6.1.2 人才聘雇	71-74		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	77		

加強揭露永續指標

編號	指標	指標 種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1.消耗能源總量 2,360.813 2.外購電力百分比 100% 3.尚無再生能源	十億焦耳 (GJ),百分比 (%)	63
二	總取水量及總耗水量	量化	1.總取水量 1.871 2.總耗水量 0	千立方公尺 (1,000m ³)	66
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1.有害廢棄物重量 1.109 2.回收百分比 100%	公噸(t),百分比 (%)	67
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0, 0%	數量,比率 (%)	88
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	1.報廢產品及電子廢棄物重量 1.109 2.再循環之百分比暫無統計數據	公噸(t),百分比 (%)	—
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 敘述	2.5.2 風險鑑別與因應措施	不適用	42-44
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	39
八	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司屬 IC 設計公司，製造則委託外部代工廠執行，故無自有工廠直接生產之產品。	依產品類型而不同	—

氣候相關資訊

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

項目	執行情形	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.6.1 氣候治理	45
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)。	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	46-47
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	46-47
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。	2.6.1 氣候治理	45
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。	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。	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。	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。	不適用	—
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	5.2.1 溫室氣體盤查	64-65

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

本公司資料涵蓋之組織邊界為母公司，報告邊界包含範疇一至範疇二。
2025 年度溫室氣體排放量為 540.0454 (公噸 CO₂e)，密集度為 0.5117 (公噸 CO₂e/百萬元營收)；2024 年度溫室氣體排放量為 510.9096 (公噸 CO₂e)，密集度為 0.6179 (公噸 CO₂e/百萬元營收)

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明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。

最近兩年度尚無確信。

9-2 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。

公司依營運活動之影響，節電減碳策略以每年節電減碳 1%為目標並公告於公司網站，推動各項節能措施，如辦公室以 LED 燈、中午關燈半小時、隨手關燈、關水、關冷氣及無紙化電子簽核作業。