



虹冠電子工業股份有限公司

2024

EnVironmental Social Governance

虹冠電子

永續報告書 ESG Report

目錄

1.01 經營者的話.....	4
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	5
2、永續經營.....	7
2.01 永續發展策略.....	7
2.02 推動永續發展機制.....	8
2.03 董事會及功能性委員會.....	9
3、利害關係人與重大主題.....	13
3.01 利害關係人議合.....	13
3.02 決定重大主題的流程.....	15
3.03 重大主題列表.....	17
3.04 重大主題之管理.....	17
4、治理面.....	18
4.01 誠信經營.....	18
4.02 風險管理.....	20
4.03 參與各類社團組織.....	21
4.04 供應商管理.....	22

4.05 反競爭行為.....	23
4.06 稅務.....	23
4.07 產品及服務管理.....	24
5、社會面.....	24
5.01 人力發展.....	24
6、環境面.....	27
6.01 氣候變遷.....	27
6.02 能源及溫室氣體管理.....	29
6.03 廢棄物管理.....	30
6.04 水資源管理.....	31
7.01 職安衛政策與管理系統.....	32
7.02 危害辨識與風險評估管理.....	32
7.03 職業事故調查程序.....	32
7.04 職安衛教育訓練.....	32
7.05 職業健康服務與促進活動.....	33
7.06 職業傷害與職業病.....	33
8. 社會參與.....	33
8.01 對基礎設施的投資與支援服務.....	33
8.02 當地社區.....	34

9、附錄.....	35
9.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	35
9.02 附錄二、氣候相關資訊.....	42

1、關於本報告書

1.01 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本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。

1.02 關於本公司

1.02.01 公司簡介

虹冠電子工業股份有限公司(以下簡稱虹冠公司)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。

公司簡介

公司名稱	虹冠電子工業股份有限公司
公司型態	IC 設計公司
組織創立時間	87/12/30
總部位置	新竹科學工業園區新竹市東區園區二路 11 號 5 樓
產業類別	半導體業
主要產品及服務	功率積體電路(Power IC) 電源模組(Power Module) 場效電晶體(MOSFET)
實收資本額	798,235,900 元
2024 年營業收入	816,028 仟元(合併)
2024 年稅後淨利	195,796 仟元(合併)
員工人數	75 人

1.02.02 取自政府之財務援助

本公司 2024 年並無來自政府的財務援助。

1.02.03 價值鏈簡介

虹冠公司精確掌握類比 IC 的設計能力，94 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。

1.03 報告書資訊

相關內容可於「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」…等章節填寫

1.03.1 編製依據

本報告參考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）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。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。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為虹冠公司出版第1本報告書，虹冠公司永續報告書每年定期出版，揭露虹冠公司報告書2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

前次報告書發行時間：-

本次報告書發行時間：2025年07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2024年1月1日以前，以及2024年12月31日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋虹冠公司母公司本身（以下簡稱虹冠公司），包含台北辦公室，未涵蓋合併財報子公司。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

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

1.03.4 資訊重編

未重編本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

本報告書之資料及數據係由各主責部門提供，永續工作小組彙整編輯並經主管覆核修訂，再依送總經理核准，送董事會審議並決議通過後出版。

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財務處

聯絡窗口：江昭瑩

電話：03-5679979

電子信箱：amy_chiang@championmicro.com.tw

公司ESG專區網站：<https://www.championmicro.com.tw/investors/Category/1>

公司地址：新竹科學工業園區新竹市東區園區二路11號5樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境。此外，本公司透過社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業。

的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

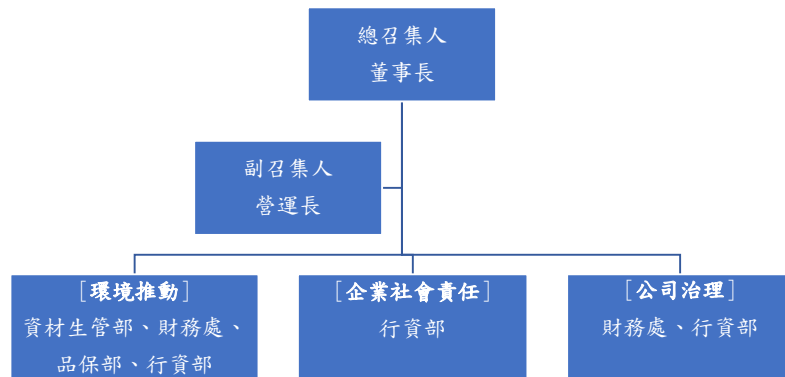
2.02 推動永續發展機制

相關內容可於「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」...等章節

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司已於 2015 年 5 月 6 日經董事會通過訂定「永續發展實務守則」，作為本公司推動永續發展相關治理工作之準則。目前由營運處擔任推動永續發展之兼職單位、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，依循永續發展實務守則，朝向三大構面：落實公司治理(由財務處、行政資訊部負責)，永續環境推動(由資材生管部、財務處、品保部、行政資訊部負責)，企業社會責任(由行政資訊部負責)；並定期向董事會報告永續發展執行績效，檢視管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。

113 年度永續發展執行績效於 114 年 2 月 25 日向董事會報告，並將執行績效具體成果公告於本公司網站。



2.02.2 運作情形

虹冠公司永續發展專責單位依照 ESG 執行成果進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展專責單位會將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

虹冠公司 113 年並未有重大 ESG 事件需提報董事會之情形。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容詳見「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」...等章節。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

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

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展專責單位根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告。

本公司定期每年由永續發展專責單位負責重大議題評估，辨別各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。永續發展專責單位各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，檢視風險變化與管理狀況，回報永續專案執行狀況，再彙整資訊呈報給董事會。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋營運、法律、金融及會計等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項。
- 三、對永續經營之態度：設置永續發展專責單位，推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 48 小時，平均每位董事進修時數為 6 小時，符合法規建議的 6 小時，董事會進修情形可參閱虹冠公司年報第 22 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/04/30	ESG 的趨勢及疫情環境 談全球稅制改革及企業稅務治理	3 小時 / 人

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容詳見「成員及多元化」、「運作情形」... 等章節。

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司第九屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 0 位。2025 年股東會改選後，第十屆已新增 1 位女性董事，女性董事占比為 14.28%。

第九屆董事會任期為 2022 年 5 月 27 日至 2025 年 5 月 26 日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4-8 頁。

第九屆董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	100%
	女性	0%
年齡	50 歲(含)以下	28.6%
	51-60 歲	28.6%
	61 歲(含)以上	42.8%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，虹冠公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實虹冠公司 ESG 政策，本公司已訂定了「公司治理實務守則」和「內部重大資訊揭露處理暨防範內線交易管理作業程序」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 7 次董事會，實際出席率達 97.96%。

2.03.2.3 提名與遴選

虹冠公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

利益迴避

虹冠公司之董事依據「公司章程」、「董事會議事規則」及相關法令行使職權。根據「董事會議事規則」的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；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。2024 年董事會所有議案涉及董事成員的利益衝突情形，請詳本公司 114 年股東會年報第 15 頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 39 頁和第 63 頁揭露。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 114 年股東會年報第 4-6 頁和第 39 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「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，董事薪酬包含固定及不固定酬勞等，依「董事薪酬管理辦法」規定，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。113 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 113 年年報第 10 頁。

本公司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。113 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 113 年年報第 11 頁。

2. 薪酬比率

2024 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 629。

最高薪酬為總經理，薪酬結構包含基本工資及績效獎金，而中位數薪酬主要由基本工資和獎金構成。

113 年度本公司薪資中位數為 1,029 仟元，較 112 年 1,156 仟元，減少 10.98%。113 年度薪資平均數 1,266 仟元，較 112 年 1,379 仟元，亦同步減少 8.19%，主因 113 年獲利減少所致。

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	2024 年	2023 年	變動率
薪資中位數(新臺幣千元)	1,029	1,156	(10.98%)
薪資平均數(新臺幣千元)	1,266	1,379	(8.19%)

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

2024 年功能性委員會任期均為 2022 年 5 月 27 日至 2025 年 5 月 26 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 16、23 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年薪資報酬委員會共舉行了 4 次會議。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

虹冠公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、主管機關、社區鄰里、供應商、客戶。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關

心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關注議題	溝通管道	回應方式	頻率	2024 年實績
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ●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 24 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	<ul style="list-style-type: none"> ●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：113 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：113 年第四季
		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	<ul style="list-style-type: none"> ●勞雇關係 ●薪資福利 ●職安衛生 ●教育訓練 	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 3 次
		ISO 認證查核	舉行查核 ISO9001	一次/每年	年度查核：113 年 4 月 18 日
		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、年度國內外員工旅遊各一次、年度健康檢查一次
		教育訓練	公司內訓、外訓申請	不定期	外訓 17 次, 內訓實體 22 次

利害關係人	關注議題	溝通管道	回應方式	頻率	2024 年實績
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ●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 50 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	減碳排放
		環境保護法規遵循	環保保證書及聲明書	年度	簽署 115 份
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ●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
社區	<ul style="list-style-type: none"> ●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	113 年度捐款十五萬元至靈鳩山慈善基金會
		人才培育	與公私立大學進行產學合作	年度	台灣科大：113 年度產學合作

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

虹冠公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、6 個社會面向及 3 個環境面向共 13 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

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

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

三、 排定衝擊優先順序

虹冠公司針對各項議題進行內部討論，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行分析，有效評估各議題對公司營運的重要性。

評估結果重要性排序如下

衝擊評估結果
誠信治理
經營績效
客戶關係管理
風險管理
溫室氣體管理及減碳
水資源管理
廢棄物管理
供應鏈管理
職場健康安全
資安與隱私管理
勞雇關係
人才吸引與員工福利
人才培育
人權保護
產品創新及研發
產品品質與安全
氣候策略
能源管理
循環經濟

四、 排定衝擊優先順序

虹冠公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出虹冠公司共 13 項重大主題，包括治理面向的董事會成員多元性、薪資報酬委員會、公司治理規章、資訊安全風險；環境面向的溫室氣體排放、能源管理、廢棄物管理，社會面向的企業社會責任、員工福利、安全工作環境、人權政策、供應商管理、產品品質政策。虹冠公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 16 項重大主題，包含：

- 溫室氣體排放
- 能源管理
- 廢棄物管理
- 企業社會責任
- 員工福利
- 安全工作環境
- 人權政策
- 企業社會責任
- 員工福利
- 安全工作環境
- 供應商管理
- 產品品質政策
- 董事會成員多元性
- 薪資報酬委員會
- 公司治理規章
- 資訊安全風險

虹冠公司 2024 年重大主題與前一年相比新增溫室氣體排放。除了外部利害關係人關注度提升外，環境議題也提升關注，而衝擊評估結果恰好反映出國內外的重視，因此重大主題為 13 項重大主題。

3.04 重大主題之管理

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

重大議題	風險評估項目說明	相對應的政策與管理行動
環境	1.溫室氣體排放 2.能源管理 3.廢棄物管理	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	1.企業社會責任 2.員工福利 3.安全工作環境 4.人權政策 5.供應商管理 6.產品品質政策	1.慈善團體公益捐贈 2.保障員工工作權益 3.員工福利及定期健康檢查 4.員工成長及教育訓練 5.落實供應商管理 6.遵守國際人權公約
公司治理	1.董事會成員多元性 2.薪資報酬委員會 3.公司治理規章 4.資訊安全風險	1.強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展 2.協助董事會執行、評估檢討董事及經理人績效與薪資報酬之相關政策 3.內部所有管理辦法暨相關作業，依公司現況增修 4.定期檢討資通安全政策與資訊系統管理辦法，公司導入包含新世代防火牆、入侵偵測系統、網路隔離、端點防護、防毒系統及資料備份等強化資通安全機制

4、治理面

4.01 誠信經營

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司參考「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，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，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等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，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
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%
供應商	年度評鑑時	供應商企業社會責任承諾書	主要進貨晶圓及封測廠共 13 家

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、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，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

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，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

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。

利害關係人誠信經營標準

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營作業程序及行為指南	-	董事會	財行處	公司網站 https://www.championmicro.com.tw/investors/20
上市上櫃公司道德行為準則	-	董事會	財行處	公司網站 https://www.championmicro.com.tw/investors/20

4.02 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節

4.02.1 風險管理機制

虹冠公司採取預防性政策進行風險管理，訂有「風險管理政策及程序辦法」，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。

虹冠公司規範各風險因子的權責單位，各單位按照風險管理程序，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，虹冠公司由總經理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，並由執行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。

虹冠公司 2024 年重大風險

因應全球供應鏈不穩定及能源價格波動，虹冠公司將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

4.03 參與各類社團組織

公協會參與

虹冠公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年虹冠公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於虹冠公司仍積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2024 年本公司已加入了 1 個公協會組織，一年總支出為 108,000 元，列示如下：

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣科學園區科學工業同業公會	會員

4.04 供應商管理

供應鏈管理

虹冠公司為 IC 設計公司，採購的原物料為晶圓、晶圓測試、IC 封裝及 IC 測試。

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。

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。

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	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
供應商稽核	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
供應商會議與訓練	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
供應商評比	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

4.05 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2024 年度，虹冠公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.06 稅務

稅務政策

虹冠公司並未透過境外公司進行業務交易，不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤，公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

稅務治理、管控與風險管理

本公司總經理為重大稅務管理之最高決策者，會計處為各類稅務作業與稅務風險管理之權責單位，針對各項重大稅務議題向總經理呈報，並取得核決，確實落實稅務治理。

虹冠公司營運地點為台灣及中國大陸，每年均透過會計師進行稅務申報，遵循當地國的稅務法規。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

虹冠公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

●政府機關

虹冠公司不定期參與稅務宣導說明會，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

●投資人

虹冠公司定期發布包含稅務資訊的財務報告，例如年度報告、中期報告等，並建立投資人溝通管道，投資人可透過專屬信箱回應投資人提出的稅務相關問題。

4.07 產品及服務管理

相關內容可於「顧客健康與安全」、「行銷與標示」、「客戶隱私保護」等章節填寫

4.07.1 顧客健康與安全

虹冠公司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。

虹冠公司 2024 年未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件。

4.07.2 行銷與標示

於產品外包裝及規格表中明確標示 RoHS、無鉛(Lead Free)、無鹵(Halogen FREE)標章。虹冠公司 2024 年未違反產品與服務之資訊與標示相關法規，以及行銷傳播相關法規。

4.07.3 客戶隱私保護

本公司於 2024 年共收到 0 件疑似發生資安疑慮的投訴事件。

本公司遇有資安事件時，會進行深入調查並迅速修復漏洞，同時增強系統安全防护及員工培訓，以預防類似事件再次發生。本公司致力於保護客戶隱私及資料安全，將持續改進資安管理流程，確保資訊安全事件能夠迅速有效地解決。

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容詳見「人權承諾」、「人力結構」...等章節

5.01.1 人力組成

相關內容詳見「員工結構」、「非員工結構」...等章節

5.01.1.1 員工結構

1. 員工組成

截至 113 年底止，本公司全體員工共計 76 人，男女性占比分別為 55%及 45%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 16%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

最近二年度員工組成明細

單位：人

年度		2023 年度	2024 年度
員工人數	間接人員	74	75
	直接人員	1	1
	合計	75	76
平均年齡		42.81	44.09
平均服務年資		11.59	12.18
學歷分布比率	博 士	1.33%	2.63%
	碩 士	40.00%	35.53%
	大 專	57.34%	59.21%
	高 中	1.33%	2.63%
	高中以下	0.00%	0.00%

最近二年度員工新進及離職員工統計

單位：人

年度	2023 年度	2024 年度
新進人員	10	6
離職人員	10	5

2024 年底員工結構

單位：人

2024 年度	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	42	0	42	0	42
女性	34	0	34	0	34
總人數	76	0	76	0	76

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

本公司未聘任非保證時數員工。

2024 年底各地區工作者人數

單位：人

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	69	0	69	0	69
美國	6	0	6	0	6
大陸	1	0	1	0	1

5.01.1.2 非員工結構

本公司僅清潔事務係委由派遣公司負責。本公司近二年非員工工作者人數均為 2 人，並無重大變化。

非員工結構表

2024 年度	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	2
其他	0	0
總人數	0	2

5.01.2 團體協約

本公司勞資關係和諧，並未成立工會。

5.01.3 員工福利

- 員工持股信託獎勵制度：鼓勵同仁每月提撥部份薪資，公司加碼同仁提撥固定金額當作獎勵金，鼓勵同仁持股儲蓄。
- 勞、健保、退休制度：符合法令規定之勞工保險、全民健康保險、退休金提撥制度。
- 員工團險及自費眷屬團險：優惠保費。
- 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。
- 教育訓練：新進人員訓練、專業技能訓練、內、外部訓練課程等。
- 休假制度：依公司制度及勞動基準法規定、特休、配偶陪產、育嬰、家庭照顧、生理假等
- 優於勞基法之休假制度：為達工作與生活平衡，同仁享有每年彈性假。
- 停車設施：公司提供同仁免費機汽車停車場。
- 職工福利：三節、生日、勞動禮金或禮品、婚/喪/生育補助/傷病住院慰問金、員工餐費補助。
- 不定期活動：國內外員工旅遊補助、尾牙活動、生日聚餐、部門聚餐、下午茶餐...等。
- 為鼓勵並支持員工安心培育下一代，依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利。

5.01.4 員工教育訓練

針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。

2024 年教育訓練之各項成果

課程項目	班次數	總人數	總時數
專業訓練	46	224	525
管理課程	3	201	335
新人訓練	5	6	6
數位課程	0	0	0
總計	54	431	866

5.01.5 績效考核

本公司訂有「績效考核辦法」，每年 100% 的正式員工都必須進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據。

5.01.6 員工薪酬制度

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性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

5.01.7 員工多元包容及平等

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。2024 年共處理了 0 起歧視事件。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司盤點氣候風險及其對財務之影響後，進行風險整合，經由高階主管不定期討論及檢視，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，由專人進行追蹤管理，並每年向董事會報告。

2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露工作小組）框架，分析氣候變遷風險與機會，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

評估流程：

Step 1：設定氣候變遷情境

Step 2：評估營運環境影響

Step 3：鑑別氣候風險與機會

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

風險/機會類別	風險項目	影響及策略	發生時程
財務	實體及轉型風險增加成本	實體風險: 氣溫升高、水資源缺乏，導致能源使用增加，營運成本上升，影響獲利表現。 轉型風險: 政府開徵碳費，增加銷售成本。溫室氣體盤查等，增加費用支出及人力成本。	短、中、長期

3. 內部碳定價

本公司尚未導入碳定價。

6.02 能源及溫室氣體管理

相關內容詳見「能源管理」、「溫室氣體管理」...等章節

6.02.1 能源管理

重大主題：能源管理	
項目	內容
政策、承諾及重要性	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	>持續進行老舊耗電設備淘汰 >辦理能源管理相關教育訓練或宣導，加強員工節能意識 >辦公室全面更換LED節能燈具 >減少電力使用，中午12:30~13:00開燈
2024年績效	>辦公區汰換燈具 >更換節能冷氣 >更換節能電腦設備 >2024年能源間接(範疇二)溫室氣體排放量為498.3804公噸CO ₂ e。
申訴機制	請參閱官網供利害關係人溝通及申訴

能源使用概況

本公司為 IC 設計公司，並無工廠，新竹及台北辦公室均位於聯合辦公大樓，因此主要能源耗用為外購電力，2024 年能源間接(範疇二)溫室氣體排放量為 498.3804 公噸 CO₂e。

6.02.2 溫室氣體管理

本公司範疇一之主要源於冷氣機、除濕機、飲水機、冰箱、滅火器等，2024 年能源間接(範疇一)溫室氣體排放量為 12.5292 公噸 CO₂e，範疇二溫室氣體排放量為 498.3804 公噸 CO₂e，兩項合計 510.9096 公噸 CO₂e，溫室氣體排放密集度(公噸 CO₂e/百萬元營業額)為 0.6179。

單位	2024	
	公噸CO ₂ e	%
範疇一(公噸 CO ₂ e)	12.5292	2%
範疇二(公噸 CO ₂ e)	498.3804	98%
範疇一+範疇二合計總量	510.9096	100%
範疇一+範疇二密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元營業額)	0.6179	-

註 1：溫室氣體涵蓋範疇：母公司(新竹及台北辦公室)

註 2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、產品碳足跡資訊網。

註 3：盤查方法學：ISO14064-1。

註 4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (次 CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NH₃) 共計 7 種溫室氣體。

註 5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註 6：排放密集度=(範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度總營收。

6.02.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

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 CCFL 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。

6.03 廢棄物管理

本公司為 IC 設計公司，專注於設計及銷售，產品皆委託專業之晶圓代工廠及封裝測試廠生產製造，因此主要廢棄物為辦公室營運所產生之一般事業廢棄物，包含生活垃圾、廢紙及塑膠等，一般事業廢棄物均非有害廢棄物。

本公司 2024 年廢棄物總量為 15.50 公噸，2024 年廢棄物密集度為 0.018 公噸/百萬元。

單位	2024	
	公噸(t)	%
有害廢棄物(公噸(t))	0	0%
非有害廢棄物(公噸(t))	0.4430	100%
合計總量	0.4430	100%
廢棄物密集度 (公噸(t)/百萬元營收)	0.0005	-

6.04 水資源管理

6.04.01 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已成為企業營運不可忽視之議題。

為評估本公司營運據點是否存在水風險，2024 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示新竹園區及新北市辦公室皆未坐落於高水資源壓力區域，水風險壓力皆為中低等級，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

6.04.02 取水、耗水與排水

本公司營運據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，無取用地下水及海水，水資源耗用主要為辦公室日常使用，無工業廢水。本公司持續貫徹強化水資源管理措施，像是透過教育訓練以及茶水間、洗手間用水節約宣導標語等方式，加強員工節約用水的意識。

單位	取 / 排水目的地分類	2024
取水量(公噸(t))	取自雨水回收、河流、湖泊	0
耗水量(公噸(t))	取自自來水公司	1,583.4600
用水密集度(公噸/百萬元營收)		1.9149

7. 職業安全衛生

7.01 職安衛政策與管理系統

本公司依循勞動部職業安全衛生署規定，訂有《安全衛生工作守則》等作業辦法，適用範圍涵蓋本公司之所有工作者
為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司依循職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生人員；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過公司內部系統、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

7.02 危害辨識與風險評估管理

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人員，每年依據人因工程及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並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值。

7.03 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，當工作場所所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

7.04 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。2024 年，職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 23 人次、總受訓時數 34.5 小時。

7.05 職業健康服務與促進活動

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

項目	內容	執行成效
人因性危害預防計畫	定期舉辦免費員工健康檢查。 定期舉辦護理師及醫師駐點諮詢服務。 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。	定期關懷追蹤提醒同仁改善狀況
異常工作負荷促發疾病預防計畫	每年調查異常工作負荷促發疾病高風險者，並安排高風險個案與醫師面談，或與人資部、單位主管進行工作調整。	安排面談追蹤改善狀況
執行職務遭受不法侵害預防計畫	提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	提供檢舉信箱
母性健康保護計畫	提供哺乳友善環境。 提供法令產假、陪產假。 提供復職協助措施。	根據諮詢結果採取調換工作等保護母性健康

7.06 職業傷害與職業病

2024 年本公司未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，主要發生之職業傷害係由於交通事故等，針對這些已辨識出之問題，強化交通及行進過程之安全宣導等等。未來將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

8. 社會參與

相關內容可於「對基礎設施的投資與支援服務」、「當地社區」...等章節填寫

8.01 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

虹冠公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，虹冠從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的指標「SDG 1 消除貧窮」、「SDG 3 健康與福祉」、「SDG 4 優質教育」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

扶助弱勢家庭-促進社會的公平和正義

虹冠公司多年持續透過靈鷲山慈善基金會了解第一線服務實況與弱勢家庭的實際需求，配合社會局處食物銀行運作，捐贈愛心食物箱，共同關愛弱勢家庭，傳遞以善傳愛的正能量。

偏遠教育-物資捐贈

虹冠公司多年持續透過靈鷲山慈善基金會關懷偏鄉幼童，教育是翻轉未來的關鍵，而偏鄉學童在生活面臨困境時，更需要外部鼓勵及支援，翻轉偏鄉學童所面臨的困境。

改善偏遠地區就醫現況

虹冠公司多年持續透過靈鷲山慈善基金會透過企業力量協助改善社會弱勢的就醫需求，號召醫師進行偏鄉義診，持續透過善的循環共創美好社會。

8.02 當地社區

負面衝擊之社區溝通與社會回饋活動

虹冠公司致力於與社區共榮共好，公司位於位於新竹市科園里的新竹科學園區，為國家設立的專業園區，且本公司為 IC 設計公司，並無製造，因此不會產生廢氣、廢水及工業廢氣的排放物，因此對鄰近社區並不會產生負面衝擊。

9、附錄

9.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	5	
2-4	資訊重編	本年首次發行	-	
2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊	5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.04 供應商管理	22	
2-7	員工	5.01 人力發展	24	
2-8	非員工的工作者	5.01 人力發展	24	
2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會	9	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	11	
2-13	衝擊管理的負責人	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	11	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	11	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-16	溝通關鍵重大事件	3.02 決定重大主題的流程	17	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	9	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	12	未來視公司發展，落實執行獎勵連結永續指標策略，將高階經理人之變動獎勵與公司 ESG 永續指標進行共同連結
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	12	2024 年為本公司首次申報永續報告書，數字申報基期為 2024 年，因此無前期增減比率計算
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	7	
2-23	政策承諾	4.01 誠信經營	18	
2-24	納入政策承諾	4.01 誠信經營	18	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.01 利害關係人議合	13	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18	
2-27	法規遵循	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18	
2-28	公協會的會員資格	4.03 參與各類社團組織	21	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	13	
2-30	團體協約	5.01.2 團體協約	26	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	15	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	17	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	17	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.02 關於本公司	4	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	27	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.02 關於本公司	4	
201-4	取自政府之財務援助	1.02 關於本公司	4	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	8.社會參與	33	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	8.社會參與	33	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.04 供應商管理	22	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.01 誠信經營	18	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.01 誠信經營	18	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.01 誠信經營	18	
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	4.05 反競爭行為	23	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.06 稅務	23	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.06 稅務	23	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.06 稅務	23	
207-4	國別報告	4.06 稅務	23	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
302-2	能源密集度	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
302-3	減少能源消耗	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04 水資源管理	31	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04 水資源管理	31	
303-3	取水量	6.04 水資源管理	31	
303-4	排水量	6.04 水資源管理	31	
303-5	耗水量	6.04 水資源管理	31	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02 能源及溫室氣體管理	29	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.03 廢棄物管理	30	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.03 廢棄物管理	30	
306-3	廢棄物的產生	6.03 廢棄物管理	30	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
306-4	廢棄物的處置移轉	6.03 廢棄物管理	30	
306-5	廢棄物的直接處置	6.03 廢棄物管理	30	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.04 供應商管理	22	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.04 供應商管理	22	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01 人力發展	2`	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01 人力發展	2`	
401-3	育嬰假	5.01 人力發展	2`	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	7.職業安全衛生	32	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	7.職業安全衛生	32	
403-3	職業健康服務	7.職業安全衛生	32	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.職業安全衛生	32	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	7.職業安全衛生	32	
403-6	工作者健康促進	7.職業安全衛生	32	
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	7.職業安全衛生	32	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.職業安全衛生	32	
403-9	職業傷害	7.職業安全衛生	32	
403-10	職業病	7.職業安全衛生	32	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.4 員工教育訓練	27	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.4 工教育訓練	27	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.5 績效考核	27	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2 董事會結構及運作情形	10	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.6 員工薪酬制度	27	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.7 員工多元包容及平等	27	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.01.2 團體協約	26	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.04 供應商管理	22	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.04 供應商管理	22	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	8.02 當地社區	34	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	8.02 當地社區	34	
GRI 414：供應商社會評估 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.04 供應商管理	22	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.04 供應商管理	22	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.07 產品及服務管理	24	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.07 產品及服務管理	24	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.07 產品及服務管理	24	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.07 產品及服務管理	24	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.07 產品及服務管理	24	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.07 產品及服務管理	24	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.07.3 客戶隱私保護	24	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	虹冠公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

9.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	27
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	27
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	27
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	27
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	27
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	27
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	27
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	27
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	30
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	30
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	30